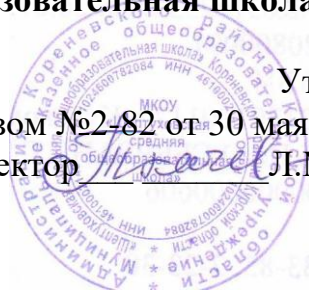


## МКОУ «Шептуховская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено и принято  
на заседании педагогического совета 30  
мая 2022 года, протокол №11

Утверждено  
приказом №2-82 от 30 мая 2022 года  
Директор  Л.М.Ткачева



### **ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве (внедрении Целевой модели наставничества)**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ «Шептуховская средняя общеобразовательная школа» далее (Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-45 «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. Положение о наставничестве регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации Целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.

1.3. Целевая модель наставничества призвана обеспечить достижение целей, показателей и результатов национального проекта "Образование", федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" в соответствии с положениями методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества).

#### **II. Термины и определения**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

□ 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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

□ Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

□ Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

□ Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом. □ Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, 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.).

### **III. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью внедрения Целевой модели наставничества является:

□ максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

□ создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

□ улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной спортивной и других сферах;

□ подготовка обучающихся (наставляемых) к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

□ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

□ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения; 3.3.Задачи в рамках внедрения Целевой модели наставничества:
  - разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
  - 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 обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
  - формирования 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.

#### **IV.Организационные основы наставничества**

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.
- 4.4. Внедрение целевой модели наставничества предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник. Наставляемыми могут быть обучающиеся:
  - 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;
  - высокомотивированные обучающиеся, проявляющие себя в тех или иных сферах образовательной деятельности;
  - талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;

- обучающиеся, которые испытывают трудности коммуникации;
- проявившие выдающиеся способности.

#### 4.5. 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.

#### 4.6. 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 своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7. 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).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

### **V. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы 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.

5.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик». Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Цель -

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.2.2. Форма наставничества «учитель–учитель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.2.3. Форма наставничества «учитель– ученик». Предполагает взаимодействие учителя и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, подростки группы риска). Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого.

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 приведении встречи – планировании.

## **VI. 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 наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **VII. Обязанности куратора**

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

7.1 сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- 7.2 организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- 7.3 контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- 7.4 контроль проведения программ наставничества;
- 7.5. участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- 7.6. решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- 7.7. мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

### **VIII. Обязанности наставника**

- 8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- 8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 8.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 8.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- 8.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 8.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

### **IX. Обязанности наставляемого**

#### **(форма наставничества «Учитель-учитель»)**

- 9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **X. Права наставника**

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.3. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

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

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

#### **XI. Права наставляемого**

11.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

11.2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

11.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11.4. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур (форма наставничества «Учитель-учитель»).

#### **XII. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

12.1. Мероприятия по популяризации роли наставника. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

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

12.3. Проведение школьного конкурса профессионального Конкурса мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», "Наставник+";

12.4. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте, рубрики «Доска почета», «Лучшие наставники».

12.5. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

12.6. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

12.7. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

#### **XIII. Документы, регламентирующие наставничество**

13.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:  Настоящее Положение;

Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

Программа наставничества

Приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели наставничества»;

Протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.