

**ПРИНЯТО:**

на Педагогическом совете  
МБОУ ООШ №32 им. И.С. Исакова хутор  
Островская Щель  
Протокол № 1 от 3.01.2021г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор МБОУ ООШ №32 им. И.С.  
Исакова хутор Островская Щель  
(наименование общеобразовательной организации)  
/ Щирова И.Н. /  
Приказ № 4 от 11.01.2021г.



## 1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель (далее — Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Министерства просвещения Российской Федерации 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» (далее — Целевая модель наставничества).

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» приоритетного национального проекта «Образование».

Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

### 1. Основные понятия и термины

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 политикой 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.

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.

Куратор — сотрудник МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию внедрения Целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель.

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

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

## **2. Цели и задачи наставничества**

Целью наставничества 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 и молодых специалистов МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель

Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- разработка и реализация программ наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности 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 школе;

- 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.

### **3. Организационные основы наставничества**

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель.

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

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков — будущих участников программы.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением.
  - 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;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости

от потребностей МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель в целом и от потребностей участников образовательных отношений — педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставника и наставляемых в Целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель.

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

#### **4. Реализация целевой модели наставничества**

Для успешной реализации Целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, в Целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик — ученик», «Учитель — учитель», «Учитель — ученик», «Руководитель — руководитель».

Представление программ наставничества в форме «Ученик — ученик», «Учитель — учитель», «Учитель — ученик», «Руководитель — руководитель» происходит на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

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.

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5. Количество встреч наставник-наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

#### **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования

информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **6. Обязанности и права наставника**

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 обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывать на риски и противоречия.

Не завязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

Подводить итоги наставнической программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель 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.

Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **7. Обязанности и права наставляемого**

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя.

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

9.1. 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;

- создание специального раздела «Наставничество» на школьном сайте, содержащим документы, методические разработки, программы наставничества и др.;

- поощрение наставников грамотами и благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.