

Рассмотрено на  
Педагогическом совете  
МБОУ Андреевской СШ № 3  
Протокол от 08.09.2020г. № 2

Приложение № 3 к приказу МБОУ  
Андреевской СШ № 3 от 10.09.2020г. № 148

Утверждаю  
директор МБОУ Андреевской СШ № 3  
/Е.Н.Герашенко/



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве в МБОУ Андреевской СШ № 3**  
**на 2020 – 2024 годы**

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ Андреевской СШ № 3 (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 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 обучающимися».
- 1.2. Целевая модель наставничества МБОУ Андреевской СШ № 3 (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" 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 школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

- программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.8. 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 школе 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 Присальской СШ №10.
- 3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:
- ❖ 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 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.

### **4. Организационные основы наставничества**

- 4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.
- 4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- 4.6. 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 школы, отстраненных 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 своей школы;
- ❖ 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 школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

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

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. 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 школы в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель - учитель», «Учитель - ученик», «Ученик - ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель», «Учитель - ученик», «Ученик - 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 приведении встречи - планировании.

## **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 МБОУ Андреевской СШ № 3, 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 в достижении 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 школе, 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 школы 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 программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **9. Обязанности наставляемого:**

- ❖ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Андреевской СШ № 3, определяющих права и обязанности.
- ❖ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- ❖ Выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **10. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать 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", «Лучшая пара», "Наставник+";
- ❖ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- ❖ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- ❖ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ❖ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

### **12. Документы, регламентирующие наставничество**

- ❖ К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- ❖ Положение о наставничестве в МБОУ Андреевской СШ № 3;
- ❖ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- ❖ Целевая модель наставничества в МБОУ Андреевской СШ № 3.
- ❖ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Андреевской СШ № 3.
- ❖ Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ Андреевской СШ № 3.
- ❖ Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением

- программ и графиков обучения наставников.
- ❖ Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
  - ❖ Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»