

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 6
Е.Ю. Копылов
Приказ №96/1-ОД от 30.08.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в МБОУ СОШ № 6

1. Общие положения

- Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №6 (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».
- Целевая модель наставничества МБОУ СОШ №6 (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".
- Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. 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 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.
- 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.
- Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее

партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 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 школы.

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.

- Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
- Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

- Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.2. 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.

4.3. 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;
- ☐ 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.

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).

- Участие наставника и наставляемых в целевой модели 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 школы.
- С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

- Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и тд)
- Представление программ наставничества по формам на «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» (Например, 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.
- ☐ 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.
- ☐ 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.

7. Обязанности наставника:

- ☐ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ №6, 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 СОШ №6, 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 конкурсов профессионального мастерства
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества.
- Целевая модель наставничества
- Дорожная карта внедрения системы наставничества
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».