

Принято
на Педагогическом совете
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 55
имени Грабина Василия Гавриловича,
Героя Социалистического труда
Протокол № 8 от 22 » марта 2025 г.

«Утверждаю»

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 55
Имени Грабина Василия Гавриловича,
Героя Социалистического труда
М.В. Корниенко
Приказ № 71 от «22» марта 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 55
имени Грабина Василия Гавриловича,
Героя Социалистического труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда, (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 СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда, (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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. 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.

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

2.9. 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 СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда.

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. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. 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.

4.6. 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, ит.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 формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик» и тд)

5.2. Представление программ наставничества по формам на собраниях, совещаниях и т.д (Например, 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.

☐ **оценка результатов реализации программы наставничества**

определяют самостоятельно Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6. Мониторинг.

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 СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда, 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 №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда 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
- ☐ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- ☐ Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- ☐ Доска почета «Лучшие наставники».
- ☐ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ☐ 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 в МБОУ СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда
 - ☐ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
 - ☐ Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда.
 - ☐ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда
 - ☐ Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ №55 имени Грабина Василия Гавриловича, Героя Социалистического труда
 - ☐ Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
 - ☐ Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
 - ☐ Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».