

ПРИНЯТО  
на Общем собрании работников  
МБОУ «Щебзаводская ООШ»

Протокол № 1 от 12.11.2021

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
школы  
\_\_\_\_\_ М.Н.Юрова  
Приказ № 161 от 12.11. 2021

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Щебзаводская ООШ»  
Беловского муниципального района**

**2021**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Щебзаводская ООШ» (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. Подлежащая внедрению в образовательном учреждении Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».
- 1.3. Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия образовательного учреждения, внедряющего Целевую модель, с организациями реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.
- 1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## 2. Термины и определения

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательном учреждении.

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

ожидаемых результатов.

**Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

**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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**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.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательного учреждения) – сотрудники образовательной учреждения, обучающиеся, их родители (законные представители), выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие образовательного учреждения и действующие совместно ради этой цели.

**Образовательное пространство региона** – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества образовательного учреждения.

**Тандем** – пара «наставник-наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только

совместными усилиями.

**Родитель/законный представитель** – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

3.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## 4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество в образовательном учреждении организуется на основании приказа директора.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор или заместитель директора образовательного учреждения по УВР.
- 4.3. Куратор наставничества назначается приказом директора образовательного учреждения. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.
- 4.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.
- 4.5. Программа наставничества в образовательном учреждении реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками образовательного учреждения, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.
- 4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам основного общего образования (обучающиеся 11-16 лет), на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.  
База наставляемых формируется из:
- 4.6.1. обучающихся, обладающих следующими характеристиками:  
проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;  
с ограниченными возможностями здоровья;  
желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;  
находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;  
демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;  
имеющие проблемы с поведением;  
попавшие в трудную жизненную ситуацию.
- 4.6.2. педагогов, обладающих следующими

характеристиками:

молодые специалисты;

не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.7. Наставниками рассматриваются:

обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родители (законные представители) обучающихся — активные участники родительских комитетов;

выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

4.8. К наставнической деятельности в образовательном учреждении допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной подготовки, при условии прохождения ими обучения.

4.9. К наставнической деятельности не допускаются лица,

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по государственной политике и нормативно-

правовому регулированию здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

выработке в сфере лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для образовательного учреждения, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям.

4.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей образовательного учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей/законных представителей.

4.13. Для участия в программе заполняются соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «ученик\ученик») их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.

4.14. Формирование тандемов/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

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

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей образовательного учреждения. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и родительском советах, встречах с сообществом образовательного учреждения, на ученическом совете лидеров.

5.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5-6 человек.

5.4.Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

встреча–планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.

регулярные встречи наставника и наставляемого.

заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5.Количество встреч наставник и наставляемый определяют при ведении планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц.

5.6.Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора образовательного учреждения в случаях:

письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

невыполнения или обязанностей;

ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

письменного мотивированного ходатайства обучающихся образовательного учреждения;

производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным

уважительным причинам личного характера.

5.7.Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

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

6.1.Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2.Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3.Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в образовательном учреждении направлена на:

изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа;

выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательном учреждении. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в образовательном учреждении на его сайте (адрес страницы/раздела о наставничестве) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества образовательного учреждения;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

## **7. Обязанности и права куратора**

7.1. Обязанности куратора:

формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества образовательного учреждения;

организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;

подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательного учреждения;

оказание своевременной информационной, методической и

консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;

своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;

получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательном учреждении и участие в его распространении.

#### 7.2. Куратор имеет право:

запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;

организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагог-психолог, профориентационные тесты и др.);

вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательного учреждения, сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в образовательном учреждении;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения о поощрении участников Программы;

принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;

на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

### **8. Обязанности и права наставника**

#### 8.1. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности;

разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;

проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;

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, обсуждая с ним долгосрочную перспективу;  
предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;  
не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;  
оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его; личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;  
подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### 8.2.Права наставника:

обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества;  
за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;  
принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю образовательного учреждения об их поощрении;  
знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;  
проходить обучение;  
участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **9. Обязанности и права наставляемого**

#### 9.1.Обязанности наставляемого:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности;  
разрабатывать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут; выполнять задания индивидуального маршрута;  
выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);  
сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.  
проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;  
принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества образовательного учреждения.

#### 9.2. Права наставляемого:

вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;  
выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;  
при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в образовательном учреждении;  
пользоваться имеющимися в образовательном учреждении ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;  
в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута, запрашивать интересующую информацию;  
рассчитывать на психологическое сопровождение;  
участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества; защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

### **10. Формы и условия поощрения наставников**

#### 10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение в образовательном учреждении тематических фестивалей, форумов, конференций;  
выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;  
проведение конкурса профессионального мастерства в образовательном учреждении;  
создание тематической рубрики на сайте образовательного учреждения с целью информационной и методической поддержки Программы;  
награждение грамотами образовательного учреждения «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.

результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат образовательного учреждения.

Администрация образовательного учреждения вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

## **11. Документы, регламентирующие наставничество**

11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

положение о наставничестве в образовательном учреждении;

программа наставничества в образовательном учреждении;

план реализации целевой модели наставничества в образовательном учреждении («Дорожная карта»);

приказ о назначении куратора и наставников программы

наставничества образовательного учреждения; об утверждении тандемов/групп.