

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о внедрении целевой модели наставничества в**  
**муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 17»**

**1. Общие положения**

**1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:**

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- распоряжения 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»;
- паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 №18;
- приказом Управления образования Артемовского городского округа от 02.11.2020 №235 «О внедрении целевой модели наставничества»;
- Уставом МБОУ «СОШ № 17».

Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 17». (далее - Школа) разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование».

Настоящее Положение регламентирует реализацию целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 17», 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.** 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, иницирует 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ № 17».

**3.2.** Основными задачами школьного 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 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, курирующий вопросы воспитания и дополнительного образования.

**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, обучающихся и их родителей (законных представителей).

**4.10.** Участие наставника и наставляемых в Целевой модели наставничества 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.** 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 следующие формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель-ученик», «Работодатель – ученик».

**5.2.** 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.

## **7. Обязанности и права участников программы наставничества**

### **7.1. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 17», определяющих права и обязанности.

- Разработать рабочую программу наставничества.

- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный план наставничества.

- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять 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 и указывать на риски и противоречия.

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

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

### **7.2. 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.

- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **7.3. Обязанности наставляемого**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 17», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставником план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **7.4. 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.

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

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Создание специальной рубрики «Наставничество» на школьном сайте.

- Создание методической копилки с программами наставничества.

- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

- Благодарственные письма на предприятия и организации, участвующие в реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 17».

## 9. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
<p>Министерство образования и молодежной политики Свердловской области</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление государственного управления в сфере образования.</li> <li>2. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества.</li> <li>3. Обеспечение организации инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li> </ol>
<p>Управление образования Артемовского городского округа</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Нижегородской области.</li> <li>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Нижегородской области; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</li> <li>5. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.</li> </ol>

<p>Администрация МБОУ «СОШ № 17»»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 17».</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 17».</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «СОШ № 17».</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 17».</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
<p>Куратор целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 17»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».</li> <li>3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».</li> <li>4. Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик».</li> </ol>





**Форма индивидуального плана (комплекса мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы**

Согласован:  
 \_\_\_\_\_  
 ФИО  
 Куратор внедрения ЦМН

Образовательная организация: \_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

ФИО наставляемых: \_\_\_\_\_

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе: \_\_\_\_\_

<b>Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Дата</b>	<b>Формат (очный/ дистанционный)</b>	<b>Результат</b>

\_\_\_\_\_