

**СОГЛАСОВАНО**  
Педагогическим советом  
МАОУ «СОШ № 15»  
Протокол от 06.11.2020 № 15

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
  
Е.В. Стрелец  
19 \_\_\_\_\_ 2020 года



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о наставничестве в МАОУ «СОШ №15»**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №15» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников школы и молодых специалистов МАОУ «СОШ №15».

1.3. Целевая модель наставничества в МАОУ «СОШ №15» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МАОУ «СОШ №15» и достижение поставленных результатов.

1.4. Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №15» осуществляется на основе распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### **2. Задачи наставничества**

2.1. Улучшение показателей МАОУ «СОШ №15» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

2.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

2.4. Создание психологически комфортной среды для развития и

повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2.5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2.6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАОУ «СОШ №15», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **3. Термины и основные понятия**

**Наставничество** - это 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/группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**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.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

### **4. Формы наставничества**

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МАОУ «СОШ №15» предусматривает, независимо от форм



наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. В МАОУ «СОШ №15» выделены следующие формы наставничества: «ученик - ученик»; «учитель - учитель»; «родитель - ученик»; «работодатель - ученик», «учитель-ученик».

4.3. Наставляемым в форме «ученик — ученик», «родитель - ученик», «работодатель — ученик», «учитель-ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель - учитель» -это педагог со стажем работы и молодой специалист без опыта работы либо прогрессивный учитель-новатор и учитель-консерватор.

4.4. Наставниками могут быть учащиеся МАОУ «СОШ №15», представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели, за исключением работы над исследовательским проектом), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.5. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.6. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.7. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МАОУ «СОШ №15», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

4.8. Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно-коммуникационной компетенции опытных педагогов.

4.9. Форма наставничества «родитель - ученик» предполагает взаимодействие родителя с учеником по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

4.10. Форма наставничества «работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе

взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

4.11. Форма наставничества «учитель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося и учителя вне учебной деятельности, при котором наставник активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, профилактирует возможные правонарушения со стороны наставляемого, содействует в преодолении трудных жизненных ситуаций.

## **5. Организация наставничества**

5.1. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №15»), состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

5.2. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №15») отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации.

5.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №15»;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.4. С целью реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №15» ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

5.5. Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.

5.6. За одним наставником может быть закреплено не более трех наставляемых.

5.7. На весь период наставничества по форме «работодатель – ученик» между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

5.8. На каждого наставляемого по форме «учитель - ученик» наставник разрабатывает индивидуальный маршрут наставляемого, который согласовывается с Советом профилактики МАОУ «СОШ №15» и утверждается директором.

5.9. На каждого наставляемого по форме «учитель – учитель» наставник разрабатывает план работы педагога-наставника, который согласуется с



методическим советом школы по направлению деятельности и утверждается директором.

5.10. Формами отчетности наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

5.11. По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями, памятным сертификатами, премиями, памятным подарками, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на доске почета официального сайта МАОУ «СОШ №15».

5.12. Лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте МАОУ «СОШ №15» во вкладке «НАСТАВНИЧЕСТВО».

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

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве в МАОУ «СОШ №15» и отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

6.2.1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;

6.2.2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества за учебный год.

6.4. К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относятся:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

## **7. Задачи и направления работы наставника**

7.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о

наставничестве, решениями Совета профилактики, методическим советом школы, локальными актами учреждения.

7.2. Основными задачами работы наставников, исходя из наставнической формы, являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в МАОУ «СОШ № 15»;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива МАОУ «СОШ № 15»;
- помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающимся;
- сопровождение образовательной траектории одаренных детей;
- профилактика девиантного поведения и правонарушений обучающихся;
- помощь в преодолении трудной жизненной ситуации, психологическая поддержка;
- помощь в профессиональном самоопределении обучающегося.

7.3. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

#### 7.3.1. организационные

- организация ознакомления молодого специалиста с МАОУ «СОШ № 15» и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;
- определение индивидуальной образовательной траектории;
- формирование плана работы с наставляемым;

#### 7.3.2. информационные

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников;
- содействие профессиональному самоопределению обучающихся;
- сопровождение личностного роста обучающихся, формирования навыков саморазвития и самоопределения;

#### 7.3.3. методические

- разработка совместно с молодым специалистом, обучающимся индивидуального маршрута его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;



- оказание молодому специалисту, обучающемуся индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, выбранным образовательным курсом;
- подведение итогов по истечении срока наставничества.

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

### **8.1. Наставник обязан:**

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков;
- создать условия для повышения осведомленности и усиления взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- помогать наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает ему наставляемый.

### **8.2. Наставник имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией МАОУ «СОШ № 15» о создании условий, необходимых для деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МАОУ «СОШ № 15»;
- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онлайн-курсах, волонтерских программах наставляемых обучающихся;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о завершении программы наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

### **8.3. Наставляемый обязан:**

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
- изучать структуру и особенности деятельности МАОУ «СОШ № 15», его традиции;
- выполнять в установленные сроки индивидуальную программу своего самообразования;
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником;

- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме;
- принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.

#### 8.4. Наставляемый имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МАОУ «СОШ № 15» о прекращении сотрудничества с наставником при безуспешных попытках установления личного контакта;
- вносить на рассмотрение администрации МАОУ «СОШ №15» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- вносить предложения в индивидуальный план работы.

### 9. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками МАОУ «СОШ № 15»

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МАОУ «СОШ № 15».

### 10. Изменения и дополнения в Положение

10.1. Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №15» рассматривается на заседании педагогического совета школы и утверждается директором МАОУ «СОШ №15».

10.2. Необходимые изменения и дополнения в Положение вносятся на основании решения педагогического совета и утверждаются директором школы.