

Принято  
на педагогическом Совете  
Протокол № 1 от 28.09.2020

Утверждено  
Приказ от 28.№186  
Директор МБОУООШ№15

Веремеева Н.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ ООШ № 15  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о наставничестве в МБОУ ООШ №15 (Далее - Положение) определяет цель, задачи, порядок организации наставничества в школе.

1.2. Положение разработано на основании «Методических рекомендаций по внедрению 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 (далее – Целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.3. Положение принимается педагогическим советом школы и утверждается приказом директора школы.

## **2. Цель, задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее—педагоги) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

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

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

формирование открытого и эффективного сообщества в школе, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### **3 Порядок организации наставнической деятельности**

3.1. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), 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.

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

3.3. 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. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.4. Описание форм наставничества соответствует разделу 3 «Примерные формы наставничества» целевой модели наставничества.

#### **4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.**

4.1. Реализация программы наставничества в школе включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества в школе осуществляется с учетом рекомендаций раздела 4. «Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации» целевой модели наставничества.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель школы, школьный куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

4.4. Наставничество устанавливается приказом директора школы в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

4.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

4.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

4.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

4.8. На школьного куратора возлагаются следующие обязанности:  
формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;  
разработка проекта ежегодной Программы наставничества в школе;  
организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

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

оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;

оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели наставничества на основе Анкеты куратора;

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

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

## **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

5.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в направлена на:

изучение (оценку) качества реализованных в школе Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

выявление соответствия условий организации Программ наставничества в школе требованиям и принципам Целевой модели наставничества;

5.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества осуществляется в соответствии с рекомендациями Целевой модели наставничества.