

Принято  
на педагогическом совете  
№ 3 от 26.06.2021

Согласовано  
на совете родителей  
№ от 2021 года

Утверждаю  
директор МОУ «Кировская СОШ»  
А.Ю. Палаева  
приказ № 10 от 26.06.2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О целевой модели наставничества в МОУ «Кировская СОШ»

#### Общие положения

1. Целевая модель наставничества МОУ «Кировская СОШ», осуществляющего 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".

2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений и деятельности наставничества.

#### 1. Основные понятия и термины.

1.1 Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2 Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.3 Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4 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 компетенции.

1.5 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.

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

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

1.8 Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов)

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциал 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 6 лет, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ «Кировская СОШ

2.2 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 деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов 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.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместители директора школы по учебно – воспитательной работе.

3.3 Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

3.4 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.5 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.

3.6 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.

3.7 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.

3.8 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.

3.9 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).

3.10 Участие наставника и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.11 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

3.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

#### **4. Реализация Целевой модели наставничества.**

4.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в Целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

4.2 Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

4.3 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.

1 Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

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

5.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

5.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программ наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества промежуточный и итоговый.

5.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **6. Обязанности наставника:**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОУ «Кировская СОШ», 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.

## **7. 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. Получать психологическое сопровождение.

Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **8. Обязанности наставляемого:**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОУ «Кировская СОШ», определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **9. 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.

## **10. 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 школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года" «Лучшая пара», "Наставник+";

Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.

Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

Доска почета «Лучшие наставники».

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## **12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

Целевая модель наставничества в МОУ «Кировская СОШ ».

Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОУ «Кировская СОШ ».

Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Кировская СОШ ».

Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.

Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.