

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Елизовская начальная школа №5»

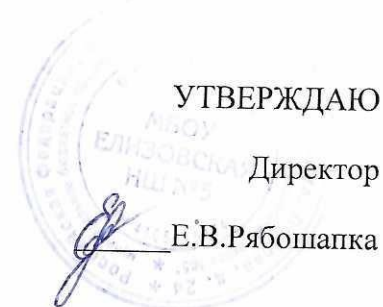
Принято на педагогическом  
совете

« 11 » января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Е.В.Рябошарпа



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ ЕНШ №5 (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 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 Настоящее Положение 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 организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6 Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

### **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, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты;
- 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;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации 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 школы по учебно-воспитательной работе.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, 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.

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

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, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10 Участие наставника и наставляемых в целевой модели 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 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

## **5. Реализация программ наставничества**

5.1 Для успешной реализации программ наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»)

5.2 Представление программ наставничества (например, на ученической конференции, педагогическом и родительском совете).

5.3 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.
- 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 проведении встречи-планирования.

## **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.

6.5 В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

### **7. Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

### **8. Обязанности наставника**

Наставник должен:

- 1) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ЕНШ №5, определяющих права и обязанности.
- 2) Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 3) Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 4) Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- 5) Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но и обсуждать с ним долгосрочную перспективу.
- 6) Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывать на риски и противоречия.
- 7) Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие унаставляемого своего индивидуального видения.
- 8) Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку.
- 9) Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 10) Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

### **9. Права наставника**

Наставник имеет право:

- 1) Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 2) Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 3) Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 4) Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- 5) Получать психологическое сопровождение.
- 6) Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **10. Обязанности наставляемого**

Наставляемый должен:

- 1) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ЕНШ №5, определяющих права и обязанности.
- 2) Выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **11. Права наставляемого**

Наставляемый имеет право:

- 1) 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.

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

- 1) Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 2) Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

- 3) Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 2) Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- 3) Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- 4) Доска почета «Лучшие наставники».
- 5) Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- 6) Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

### **13. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- 1) Положение о наставничестве.
- 2) Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества.
- 3) Целевая модель наставничества.
- 4) Дорожная карта внедрения системы наставничества.
- 5) Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.
- 6) Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- 7) Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- 8) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».