

## **Положение о системе наставничества МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № П-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №49» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных гибких образовательных технологий в ОО.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель ОО;
- куратор наставнической деятельности в ОО;
- родители (законные представители) обучающихся;

### **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МО ДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие и потенциал личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эфф

активной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

- 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 индивидуально-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;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- 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 вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программы наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3.2.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Формирование базы наставников наставляемых осуществляется директором Школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

3.4. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- сограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни Школы, отстраненных от коллектива.

3.5. Наставляемым 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.

3.6. Наставникам 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;
- ветераны педагогического труда.

3.7. 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).

3.8. Участие наставников наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

3.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

### **4. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель-ученик», «Ученик-ученик», «Учитель-учитель».

4.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставника наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-

планирования рабочего процесса с наставником наставляемый. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количественные встречи наставника и наставляемого определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

## **5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. Мониторинг процесса реализации программы 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 наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА**

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

6.2. Разработать совместно с наставляемым программу наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

6.6. Подводить итоги наставнической программы формирования отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

6.7. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6.8. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать понятные объяснения.

6.9. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, окружных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **7. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО**

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Школы, определяющих права и обязанности.

7.2. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

7.3. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

7.4. Участвовать в школьных, окружных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

8.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

8.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы мероприятий на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

8.3. Создание на школьном сайте специальной рубрики "Наши наставники"; методической копилки программы наставничества; доски почета «Лучшие наставники».

8.4. Награждение Благодарственными

письмами "Лучший наставник"; благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.

8.5. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Школы.

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации**

Общими обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
  - способность развивать других,
  - способность выстраивать отношения со окружающими,
  - ответственность,
  - нацеленность на результат,
  - умение мотивировать и вдохновлять других,
  - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> <li>– активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими способностями,</li> <li>– победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований,</li> <li>– лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни школы,</li> <li>– возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.</li> </ul>
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных конкурсов педагогов, участник семинаров, вебинаров и конференций),</li> <li>– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</li> </ul>



## Анкета куратора

### 1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализа- ции прог- раммы (x)	Показатель после реали- зации прог- раммы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах ( $z/x * 100$ )
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				



6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к обществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

## 1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для взаимодействия в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотношены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### ПоказателиэффективностивнедренияПрограммнаставничестваобразовател ьнойорганизации

1. Долядетейвозрастеот10до19лет,обучающихсявобразовательнойорганизации,вошедшихвпрограммынаставничествавроли наставляемого, % (человек) (отношениеколичествадетейвозрастеот10до19лет,вошедшихв программынаставничествавроли наставляемого,кобщемуколичествудетей,обучающихсявобразовательнойорганизации) (Показательрегиональногопроекта«Современнаяшкола»-«Численностьобучающихсяобщеобразовательных организаций,охваченных программамименторстваинаставничества»).
2. Долядетейиподростковвозрастеот15до19лет,обучающихсявобразовательнойорганизации,вошедшихвпрограммынаставничествавроли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрастеот 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника,кобщемуколичествудетейиподростковвозрастеот15до19лет,обучающихся в образовательной организации).
3. Доляучителей-молодыхспециалистов(сопытомработыот0до3лет),работающихвобразовательнойорганизации,вошедшихвпрограммынаставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодыхспециалистов,вошедшихвпрограммынаставничествавроли наставляемого,кобщемуколичествуучителей-молодыхспециалистов,работающих в образовательнойорганизации).
4. Доляпредприятий(организаций)отобщегоколичествапредприятий,осуществляющих деятельность на территории муниципального образования,вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудниковдля участия в программах наставничества в роли наставников, к общемуколичеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальномобразовании) Показательрегиональногопроекта«Современнаяшкола»-«Количестворегиональныхпредприятийиорганизаций,принимающихучастиев реализации программменторстваинаставничества».
5. Уровеньудовлетворенностинаставляемыхучастиемвпрограммахнаставничества,% (опросный) (отношениеколичестванаставляемых,удовлетворенныхучастиемв программахнаставничества,кобщемуколичествунаставляемых,принявшихучастиев программахнаставничества,реализуемыхвобразовательнойорганизации).
6. Уровеньудовлетворенностинаставниковучастиемвпрограммахнаставничества,%

