



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об организации наставничества в Муниципальном бюджетном**  
**общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная**  
**школа №32 с углубленным изучением английского языка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением английского языка» (далее – Положение и МБОУ СОШ №32 соответственно) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ №32 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

**2. Основные понятия, используемые в Положении**

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 реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**2.5 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.

**2.6 Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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.

**2.7 Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

**2.8 Сообщество образовательной организации** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### 3. Цели и задачи наставничества

**3.1** Целью наставничества в МБОУ СОШ №32 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 также – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №32.

**3.2** Основными задачами наставничества в МБОУ СОШ №32 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 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 в МБОУ СОШ №32;

- формирование 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;

- улучшение показателей МБОУ СОШ №32 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ СОШ №32, способного на комплексную поддержку его деятельности.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1 Наставничество в МБОУ СОШ №32 организуется на основании приказа МБОУ СОШ №32.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора МБОУ СОШ №32, курирующий соответствующее направление деятельности.

4.3 Куратор целевой модели наставничества назначается приказом МБОУ СОШ №32.

4.4 В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.5 Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом МБОУ СОШ №32.

4.6 Реализация целевой модели наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.7 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБОУ СОШ №32, куратором, учителями-предметниками, учителями, выполняющими функции классных руководителей и иными сотрудниками МБОУ СОШ №32, располагающими информацией о потребностях педагогических работников и обучающихся – будущих участников программы.

4.8 Наставляемым могут быть обучающиеся МБОУ СОШ №32:

- 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 МБОУ СОШ №32, отстраненные от коллектива.

4.9 Наставляемыми могут быть следующие педагогические работники:

- 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.

4.10 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогические работники, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители (законные представители) обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке МБОУ СОШ №32;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, чувствующие потребность передачи своего опыта;
- ветераны педагогического труда.

4.11 К наставнической деятельности в МБОУ СОШ №32 допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки.

4.12 К наставнической деятельности в МБОУ СОШ №32 не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и

клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим.

4.13 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ СОШ №32 в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогических работников, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.14 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

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

4.17 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом МБОУ СОШ №32.

4.18 С наставниками, приглашенными вне МБОУ СОШ №32 составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.19 Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для МБОУ СОШ №32, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1 Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №32 в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «учитель – учитель», «учитель – ученик».

5.2 Представление программ наставничества по формам осуществляется на Педагогическом совете МБОУ СОШ №32 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 необходимых встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планирования, но не реже одного раза в месяц в соответствии с индивидуальным маршрутом наставляемого.

5.6 Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

5.7 Количество закрепленных за одним наставником наставляемых не может превышать 5 человек.

5.8 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом МБОУ СОШ №32 в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемого;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

## **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 не выставляются отметки.

6.6 Оценка качества реализации программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых в МБОУ СОШ №32. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.7 Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (текущая и промежуточная успеваемость, данные о посещаемости, рецидивы и статистика правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и т.д.).

6.8 Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника.

6.9 В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

## 7. Права и обязанности наставника

7.1 Наставник обладает следующими правами:

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ №32 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 и повышать квалификацию;
- получать психолого-педагогическое сопровождение;
- участвовать в конкурсах наставничества различных уровней.

7.2 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования Российской Федерации, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов МБОУ СОШ №32;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;
- проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер - классы и т.д.) и контролировать его самостоятельную работу;
- 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, обсуждая с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, 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, и ободрять его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в МБОУ СОШ №32, 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.

## **8. Права и обязанности куратора**

8.1 Куратор обладает следующими правами:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников программы наставничества;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители (законные представители), учителя, выполняющие функции классных руководителей, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ СОШ №32, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №32;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ №32 предложения о поощрении участников программы наставничества.

8.2 Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодной программы наставничества МБОУ СОШ №32;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору МБОУ СОШ №32;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам программы наставничества;



- мониторинг и оценка качества программы наставничества, прохождения индивидуальных маршрутов наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения программы наставничества по запросам Управления образования администрации Озерского городского округа Челябинской области;
- 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 МБОУ СОШ №32 и участие в его распространении.

## **9. Права и обязанности наставляемого**

9.1 Наставляемый обладает следующими правами:

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ №32 предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- самостоятельно выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- получать психолого-педагогическое сопровождение;
- участвовать в конкурсах наставничества различных уровней;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору программы наставничества в МБОУ СОШ №32;
- пользоваться имеющимися в МБОУ СОШ №32 ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута;
- запрашивать интересующую информацию.

9.2 Наставляемый обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования Российской Федерации, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов МБОУ СОШ №32;
- разработать совместно с наставником индивидуальный маршрут;
- выполнять этапы реализации программы наставничества;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к образовательной и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ СОШ №32.

## **10. Формы и условия мотивации и поощрения наставников**

10.1 В МБОУ СОШ №32 могут быть реализованы следующие мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение в МБОУ СОШ №32 тематических мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий, фестивалей, форумов, конференций наставников;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия профессионального мастерства различных уровней;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте МБОУ СОШ №32 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- создание методической коллекции с программами наставничества;
- награждение грамотами МБОУ СОШ №32 «Лучший наставник»;
- благодарственные письма МБОУ СОШ №32;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений по развитию МБОУ СОШ №32;
- учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

10.2 Администрация МБОУ СОШ №32 вправе применять иные методы мотивации нематериального и материального характера с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение вступают в действие с момента утверждения их приказом МБОУ СОШ №32 и действует до утверждения нового Положения.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены приказом МБОУ СОШ №32.

11.3. В случае изменения законодательства Российской Федерации необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение).