

**ПРИНЯТО:**

на педагогическом совете  
МБОУ СОШ №3  
Протокол № 6 от 9.01.2023.  
Председатель \_\_\_\_\_  
/\_\_\_\_\_ /М.С.Дубровина

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор МБОУ СОШ №3  
\_\_\_\_\_ /МСДубровина/  
Приказ № 13 от 9.01.2022

## **Положение МБОУ СОШ №3 о системе наставничества педагогических работников**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», в целях реализации мероприятий регионального проекта «Современная школа» и «Успех каждого ребёнка».

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 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 и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2.8. Методология наставничества система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9. Тьютор — специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

### 3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в образовательной организации является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательных учреждений.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

#### 4. Формы наставничества

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества — две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. Наставниками могут быть 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.

4.3. Наставляемым может стать любой обучающийся образовательной организации возрастом от 10 до 19 лет, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. 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.

##### 4.4.1. Форма наставничества «учитель — учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, имеющий стаж работы не менее 3 лет, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах

(группах); сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Это так же может быть педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## Возможные варианты взаимодействия

- «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

## Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательных организациях. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

#### 4.4.2. Форма наставничества «учитель — ученик»

Предполагает взаимодействие учителя и обучающегося образовательной организации.

Целью такой формы наставничества является всесторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Оцениваемые результаты: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающегося; 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, психоневрологических диспансерах, ВТК; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами со сверстниками.

#### Портрет участников

Наставник. Педагог, осуществляющий подготовку к олимпиадам, ведение секций и кружков различной направленности, реализацию проектной деятельности.

#### Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный ученик с особыми образовательными потребностями, готовый к самосовершенствованию, участию во всех сферах образовательной организации.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный ученик, равнодушный к процессам внутри образовательной организации, имеющий сложности во взаимодействии с учителями и сверстниками.

#### Возможные варианты взаимодействия:

- «учитель-предметник — ученик», помощь в подготовке к конкурсам и олимпиадам, а также осуществлению проектной деятельности.
- «педагог-психолог ученик», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык со сверстниками», «испытываю стресс во время уроков»);
- «классный руководитель — ученик», в рамках которого учащегося привлекают к активному участию в жизни класса и школы.

#### Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель — ученик» может быть реализована в основной и внеурочной деятельности. А именно: проектная деятельность,

классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

#### 4.4.3. Форма наставничества «работодатель — студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

#### Портрет участников

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

#### Наставляемый.

**Вариант 1. Активный.** Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты взаимодействия.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель — студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого.

- «активный профессионал — равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- «успешный профессионал — студент, выбирающий профессию» — краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; - «коллега — будущий коллега.» совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

-«работодатель — будущий сотрудник» — профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник — наставляемый), но и для групповой работы (один наставник — группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия — все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.



Финансирование определяется выбором для реализации вышеперечисленных форм наставничества и прописано в Программе наставничества.

## 5. Права и обязанности руководителя, куратора, наставника, подопечного

### 5.1. Обязанности руководителей форм наставничества

- Подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества;
- Разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
- Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- Организовать обучение наставников передовым формам и МеТОДаМ индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации.

### 5.2. Обязанности куратора программы наставничества

- Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- Контроль проведения программ наставничества;
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.

### 5.3. Права и обязанности наставника

#### 5.3.1 Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- посещать занятия своего подопечного;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия; -

выходить с ходатайством о прекращении стажировки подопечного по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с подопечным).

#### 5.3.2. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного •
- разрабатывать совместно с подопечным план наставничества, индивидуальную траекторию профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, одобрять;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; -, вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества;
- по итогам наставничества представить куратору заключение о результатах работы по наставничеству с кратким отзывом, в котором должна содержаться информация о выполнении индивидуального плана обучения и воспитания наставляемого, деловых качествах молодого специалиста и его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

#### 5.4. Права и обязанности подопечного

##### 5.4.1. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации общеобразовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством; - знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- посещать занятия наставника; - при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника либо о прекращении стажировки.

##### 5.4.2. Обязанности подопечного:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями; - совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1. В целях формирования мотивирующих наставника факторов в образовательных организациях должна быть создана среда, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника: рассказывать о преимуществах роли наставника, возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

6.2. Проведение по итогам программы наставничества общей встречи всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации;

6.3. Размещение информации о наставниках на сайте образовательной организации в разделе «Наставничество».

6.4. Размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации.

6.5. Выполнение функций наставника является дополнительной работой, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника. Может устанавливаться оплата в виде премиальной выплаты по промежуточным (до января) и итоговым (30 июня) результатам реализации Программы наставничества, решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

## 7. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в общеобразовательной организации; - Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
  - План внедрения системы наставничества;
  - Целевая модель наставничества;
  - Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

