

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Красновская средняя общеобразовательная школа  
Тарасовского района Ростовской области**

**П Р И К А З**

от 1 сентября 2020 года

№104-1 ОД

**Об утверждении Положения о наставничестве,  
дорожной карты реализации целевой модели наставничества**

Руководствуясь пунктами 1, 2 статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации», статьёй 30 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», решением педагогического совета №1 от 28 августа 2020 год

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Красновской СОШ. (Приложение 1)
2. Утвердить дорожную карту реализации целевой модели наставничества в МБОУ Красновской СОШ. (Приложение 2)
3. Начать внедрение целевой модели наставничества с 10 ноября 2020 года.
4. Назначить кураторами наставников Горшколепову С.П., заместителя директора по ВР, Демьяненко И.Н., заместителя директора по УВР.
5. Сформировать наставнические пары (Приложению 3)
6. Кураторам наставнических пар:
  - поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов;
  - отслеживать реализацию плана дорожной карты;
  - отчитываться руководителю ОУ о реализации цикла наставнической работы.
7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Воликов Ю.В

**Положение  
о внедрении целевой модели наставничества  
в МБОУ Красновской СОШ**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Образование», «Современная школа».

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

**2. Основные понятия и термины**

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

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.

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

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.).

**3. Цели и задачи наставничества**

Целью наставничества 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования.

Основными задачами 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 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;
- 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.

#### **4. Основы наставничества**

Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по УВР/ВР.

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

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 направления наставничества.

#### **Наставляемыми 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, отстраненные 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, ИКТ-компетенциями и т. д.

#### **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.

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).

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

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

Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

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

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

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

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», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик». Представление программ наставничества в форме

«Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»,

«Работодатель – ученик», «Студент – ученик» на ученическом собрании, педагогическом совете и родительском собрании.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двухосновных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

#### **7. Обязанности наставника**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, 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 обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

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.

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.

#### **8. 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 программ.

Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **9. Обязанности наставляемого**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Красновской СОШ, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

#### **10. Права наставляемого**

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

Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, муниципальном уровне.

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

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года».

Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества;

Награждение школьными и муниципальными грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

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

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

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в образовательной организации;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации; приказы о проведении мероприятий в рамках реализации целевой модели наставничества;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**Приложение 2**  
к приказу  
от 1.09.2020 №104-1

### **«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ Красновской СОШ**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества в ОУ			
1.1	Определение ответственных лиц из числа администрации ОУ, ответственных за взаимодействие с муниципальным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества (ЦМН) в ОУ Тарасовском районе	Сентябрь 2020	Руководитель ОУ
1.2.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОУ	Сентябрь 2020	Руководитель ОУ
1.3.	Разработка положений о программе ЦМН в ОУ	до 13.10.2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
1.4.	Разработка плана мероприятий (дорожных карт) внедрения ЦМН в ОУ	до 13.10.2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
1.5.	Разработка и утверждение распорядительных актов о внедрении ЦМН на уровне ОУ, включающие: - сроки внедрения ЦМН в ОУ; - назначение ответственных за	Октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ

	внедрение и реализацию ЦМН в ОУ; - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты внедрения ЦМН в ОУ; - утверждение положения, дорожной карты внедрения ЦМН в ОУ.		
1.6.	Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей школы, с учетом необходимости обеспечения доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).	Октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
<b>2. Организационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества</b>			
2.1.	Формирование базы данных о наставляемых на уровне ОУ. Сбор данных.	Октябрь - ноябрь 2020	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
2.2.	Формирование базы данных о наставниках на уровне ОУ. Сбор данных	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
2.3.	Формирование баз программ наставничества на уровне ОУ	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
2.4.	Разработка программно-методических материалов на уровне образовательных организаций, необходимых для реализации целевой модели наставничества	Сентябрь - ноябрь 2020	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
2.5.	Информирование педагогического, родительского сообществ, обучающихся ОУ о реализации программы наставничества	Октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
<b>3. Внедрение целевой модели наставничества в 2020/2021г.</b>			

3.1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь - ноябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.2.	Формирование базы наставляемых в 2020/2021 учебном году	Октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.3.	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в 2020-2021 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	Сентябрь - октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.4.	Обучение наставников	Согласно графику	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.5.	Формирование наставнических пар или групп	Сентябрь - октябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.6.	Организация работы наставнических пар или групп	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
3.7.	Подведение итогов работы	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
4. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик			
4.1.	Разработка комплекса тематических мероприятий, нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 года	Ноябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
4.2.	Создание специальных рубрик на официальных сайтах общеобразовательных организаций	В течение всего срока реализации ЦМН	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
5. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества на период 2020-2024 годы			
5.1.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Октябрь-ноябрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
5.2.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Декабрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
5.3.	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в ОУ	Декабрь 2020	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению ЦМН в ОУ
6. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества			
6.1.	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели	Декабрь 2020, Декабрь 2021,	Руководитель ОУ, кураторы по внедрению



	наставничества на уровне ОУ: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; контроль реализации программ наставничества; - достижение целевых показателей внедрения ЦМН на уровне ОУ.	Декабрь 2022, Декабрь 2023, Декабрь 2024	ЦМН в ОУ
--	---	--	----------