

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарская  
средняя школа № 1 имени П.А. Половинко Азовского района**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее — Положение) разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в МБОУ Самарская СШ №1 (далее — ОО) в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273.ФЗ;
- Распоряжением Министерства просвещения России 25.12.2019 Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжением Министерства просвещения РОССИИ от 27.12.2019 Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ»;
- Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

Настоящее Положение:

- определяет основные понятия, используемые в Положении устанавливает цель, задачи и функции наставничества в школе в соответствии с целевой моделью наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом (далее целевая модель наставничества);
  - устанавливает порядок организации наставнической деятельности в школе;
  - определяет требования к проведению мониторинга к оценке качества процесса внедрения целевой модели наставничества в ОО к его эффективности;
  - определяет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе на 2020-2024 гг.
- Участниками системы наставничества в школе являются:

- директор школы;
- куратор наставнической деятельности в школе;
- помощник куратора наставнической деятельности в школе;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее наставляемый);
- родители (законные представители) обучающихся;

## **2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

Наставничество отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

Ролевые модели наставничества способы организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор — сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

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. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Целью внедрения целевой модели наставничества в ОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам и молодым специалистам, проживающим на территории Ростовской области (с опытом работы от 0 до 3 лет), в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами внедрения целевой модели наставничества являются:

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся школы, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых школы эффективным формам и методам как саморазвития, так и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых школы способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для всех субъектов образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

-выработка у участников системы наставничества в школе высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности. инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Внедрение целевой модели наставничества в школе предполагает осуществление следующих направлений деятельности:

-назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в школе;

-ежегодная разработка, утверждение и реализация дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и программы наставничества в школе;

-привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

-инфраструктурное (в том числе, материально-техническое, информационнометодическое) обеспечение наставничества в школе; осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности школы;

-ежеквартальное, а также на ”входе” и ”выходе” из программы наставничества. предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества внедрения целевой модели наставничества в школе, показателей эффективности наставнической деятельности в Региональный наставнический центр Ростовской области;

-формирование баз данных и лучших • практик наставнической деятельности в образовательной организации.

#### **4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Наставническая деятельность в ОО осуществляется на основании настоящего Положения и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

- реализуемые в школе ролевые модели наставничества («ученик — ученик»; «учитель — учитель»);

права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов наставнической деятельности в школе;

- . требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

- процедуры отбора наставников и их обучения;

- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

- критерии эффективности работы наставника;

- мотивация участников наставнической деятельности.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает наименования этапов внедрения наставнической деятельности, их длительность, рекомендуемые мероприятия и документы, а также индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по каждой ролевой модели наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель школы, куратор наставнической деятельности в школе и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, для достижения профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 до 18 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники вновь принятые на работу в школу или молодые специалисты (с опытом работы от 0 до 3 лет);

Наставниками могут быть:

- . учащиеся школы;

- выпускники школы;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги школы;
- владельцы и сотрудники промышленных, некоммерческих организаций и иных предприятий любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели.

Назначение наставников происходит на добровольной основе. Наставник одновременно может осуществлять наставническую деятельность в отношении не более двух наставляемых, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором наставнической деятельности в школе может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Замена наставника производится приказом руководителя школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

. обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Этапы наставнической деятельности в школе осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества и включают в себя семь этапов:

1. подготовка условий для запуска целевой модели наставничества;

2. формирование базы наставляемых;
3. формирование базы наставников;
4. отбор/выдвижение наставников;
5. формирование наставнических пар/групп;
6. организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
7. завершение внедрения целевой модели наставничества.

## **5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ.**

Планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в 2022-2024 гг.

5.1 Мониторинг процесса реализации программ 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 программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.