

РАССМОТРЕНО  
Педагогическим Советом  
Протокол №2 от 15.10.2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ СОШ №19  
Азовского района  
Е.В. Машенко  
Приказ №171 от 15.10.2020.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
в МБОУ СОШ №19 АЗОВСКОГО РАЙОНА.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее – Положение) разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №19 Азовского района (далее – ОО) в соответствии с:  
Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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";

Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № 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 N 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 и оценки качества процесса внедрения целевой модели наставничества в ОО и его эффективности;  
представляет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе в 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 МБОУ СОШ №19 Азовского района 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 Волгоградской 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;
- работка 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, информационно-методическое) 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 Волгоградской области;

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

#### 4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МБОУ СОШ №19 АЗОВСКОГО РАЙОНА.

Наставническая деятельность в МБОУ СОШ №19 Азовского района осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества МБОУ СОШ №19 Азовского района и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №19 Азовского района.

Программа наставничества разрабатывается куратором МБОУ СОШ №19 Азовского района (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

- реализуемые в школе ролевые модели наставничества («ученик – ученик» или «студент-студент»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»);
- 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,

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 и иные должностные лица 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 1 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: подготовка условий для запуска целевой модели наставничества;

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

## 5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ.

Планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №19 Азовского района в 2020-2024 гг.

	Наименование показателя	2020г	2021г	2022г	2023г	2024г
1	Доля детей МБОУ СОШ №19 Азовского района в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества школы в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
2	Доля детей и подростков МБОУ СОШ №19 Азовского района в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества школы в роли наставника, %	2	4	6	8	10
3	Доля учителей-молодых специалистов МБОУ СОШ №19 Азовского района (сопытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества школы в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества школы, %	50	60	70	80	85
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества ОО, %	50	60	70	80	85