

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «ШКОЛА-КОМПЛЕКС №33»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в МАОУ «Школа-комплекс №33» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Конвенцией о правах ребенка (от 20.11.1989 г., вст. в силу в СССР 15.09.1990)
- Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (с изменениями)
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года
- Трудовым кодексом Российской Федерации
- распоряжением 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»
- Уставом МАОУ «Школа-комплекс №33»
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица в МАОУ «Школа-комплекс №33» (далее – Школа).

1.3. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы лица, имеющего определённый опыт, по развитию у лиц, не имеющих определённого опыта (молодой специалист, обучающийся), необходимых навыков и умений педагогической, коммуникативной и иных видов востребованной деятельности.

1.4. Основные термины программы наставничества:

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 наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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.

Наставник – участник программы организации наставничества в Школе, 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.

Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

1.5. Система наставничества в школе включает в себя две подсистемы:

- наставничество в педагогической среде,
- наставничество в среде обучающихся.

## 2. Цель и задачи наставничества в Школе

2.1. Целью реализации наставничества в Школе является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы его поддержки в период личностного и профессионального становления и развития.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества в школе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление учета 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 непрерывной образовательной деятельности;
- обеспечение условий для комплексного развития личности наставляемых обучающихся, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате коллективной внеурочной деятельности;

2.3. В соответствии с целью и задачами определяются следующие методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- метод диалогических пар;
- демонстрация действий и поведения;
- наблюдение и анализ деятельности;
- анализ практических ситуаций.

## 3. Организация программы наставничества в педагогической среде

3.1. Наставничество в педагогической среде в Школе осуществляется на основании приказа директора Школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников организует методист по общему или дополнительному образованию по согласованию с курирующим заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

3.3. Методист по общему или дополнительному образованию подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый

жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее трех лет по курируемому направлению.

3.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях соответствующего методического объединения, согласовываются с курирующим заместителем директора по УВР, предлагаются для утверждения директору Школы.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию по распределению;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и наставляемого;

- письменного заявления наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).

3.9. Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

#### 4. Организация программы наставничества в среде обучающихся

4.1. Наставничество в среде обучающихся в Школе осуществляется в рамках деятельности Школьного ученического самоуправления (далее – ШУС) и может организовываться как в форме постоянно-действующего подразделения наставников ШУС (шефов, вожатых и т.д.), так и в форме временных диалогических пар наставника и наставляемого; форма наставничества устанавливается на заседании ШУС в зависимости от потребностей обучающихся и ситуации в Школе.

4.2. Наставничество в среде обучающихся в Школе осуществляется на добровольных началах учащимися Школы, обладающими определёнными личностными качествами, такими как: дисциплинированность и ответственность, обаяние, работоспособность и желание работать, тактичность, опрятность, разносторонняя образованность, честность, гибкость, заботливость, толерантность, сознательность, эмоциональная устойчивость, инициативность, самостоятельность, проницательность и др.

4.3. Кураторами наставничества в среде обучающихся в Школе от педагогического коллектива Школы являются: педагог, курирующий ШУС; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Контроль деятельности наставничества в среде обучающихся в Школе осуществляет заместитель директора по воспитательной работе.

4.4. Для наставников в среде обучающихся проводится подготовка, направленная на:

- раскрытие творческих, коммуникативных и познавательных способностей;
- умение подростков организовывать и проводить массовые мероприятия;
- освоение подростками актерского мастерства и мастерства разработки сценария;
- повышение культуры общения в коллективе, сплочение коллектива;
- умение подростков организовывать и проводить мероприятия различных видов и форм;
- повышение уровня эстетической культуры.

4.5. Наставничество в среде обучающихся организуется в следующих случаях:

- при установлении шефства над классами, группами обучающихся, отдельными обучающимися
- при обращении обучающихся, родителей, педагогов для помощи в организации работы по отдельному направлению или подготовки отдельного мероприятия;
- над членам ШУС, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения отдельных мероприятий;
- над членам ШУС, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы в определенном классе или по определенной тематике.

4.6. Организация деятельности наставников в среде обучающихся носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

## 5. Результаты реализации системы наставничества в Школе

5.1. Критериями оценки реализации системы наставничества в Школе являются: качество процесса реализации наставничества; личностное и профессиональное развитие наставляемых.

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках наставничества.

5.3. Высокий уровень включенности наставляемого лица в совместную деятельность, культурную жизнь Школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает Школе организации.

5.4. Измеримыми результатами реализации программы наставничества в педагогической среде являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, продолжающих свою работу в качестве педагога в Школе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа методических материалов по итогам наставнической деятельности: статьи, исследования, методические практики, разработки уроков, мероприятий и т.п.

5.5. Измеримыми результатами реализации программы наставничества в среде обучающихся являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в деятельности ШУС;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сплочение детских коллективов, сокращение числа конфликтов внутри классов, групп;

– рост числа мероприятий, инициированных, разработанных, организованных, проведённых обучающимися самостоятельно.

## 6. Права и обязанности наставника в Школе

### 6.1. Наставник обязан:

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества план работы на установленный период (для педагогов – год, для обучающихся – месяц, четверть, год или мероприятие) с учетом уровня индивидуальных или групповых особенностей наставляемого(мых), давать конкретные задания, контролировать их выполнение;
- содействовать ознакомлению наставляемого с основными направлениями деятельности;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого;
- в качестве примера выполнять отдельные виды работ и поручения совместно;
- передавать накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- периодически докладывать курирующим лицам о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- составлять и предоставлять контролирующим лицам анализ итогов выполнения плана работы.

### 6.2. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения или дисциплинарного воздействия;
- контролировать условия деятельности наставляемого.

## 7. Права и обязанности наставляемого в Школе

### 7.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- совершенствовать навыки, практические приемы и способы качественного выполнения налагаемых в процессе наставничества обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в процессе взаимодействия с наставником.

### 7.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- пользоваться ресурсами Школы (литературой, электронными платформами и т.д.)
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к директору школы о замене наставника.

## Этапы наставнической деятельности в Школе

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить уровень сформированности значимых качеств; разработать адаптационную программу личностного, профессионального становления и развития наставляемого	Сформировать у наставляемого потребность в проектировании своего дальнейшего личностного или профессионального роста, в совершенствовании первичных знаний, умений, навыков, компетенций	Сформировать у наставляемого способность самоанализа, стремления к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс личностного и профессионального становления и развития, самостоятельного управления своим развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, коллективная, групповая
Средства и методы	Диагностика, посещение наставником уроков, мероприятий наставляемого, организация их анализа; стимулирование всех форм самостоятельной активности; формирование навыков самоорганизации, позитивного принятия выбранной деятельности. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над направлениями прямого и контекстного обучения и самообразования, планирование совместной работы, создание «Портфолио». Методы: Информационные, Творческие, проблемные, инверсионные, дуалистические пары	Рефлексия, участие в дискуссиях, посещение и анализ мероприятий, развитие творческого потенциала наставляемых, мотивация участия в инновационной и коллективной творческой деятельности. Методы: комплексные (мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)