

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ЕЛЬНИНСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

04.10.2021 г.

№ 137

О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципального образования «Ельнинский район» Смоленской области

На основании распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № 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», во исполнение п. 4.1 паспорта регионального проекта «Современная школа» и п. 9.1 паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внедрить целевую модель наставничества в образовательных организациях муниципального образования «Ельнинский район» Смоленской области.
2. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных организациях муниципального образования «Ельнинский район» Смоленской области, согласно приложению к настоящему приказу.
3. Осуществлять информационную поддержку целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципального образования «Ельнинский район» Смоленской области.
4. Руководителям образовательных организаций обеспечить реализацию целевой модели наставничества оформить документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества, (приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых и др.)
5. Руководителям РМО руководствоваться данным Положением в своей деятельности.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника отдела образования



О.Н. Климова

**Положение о наставничестве  
в образовательных организациях муниципального образования  
«Ельнинский район» Смоленской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 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».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка».

1.3. 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 и ценностей через неформальное 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 участников.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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.

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата,

готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

2.6. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

### **3. Цели и задачи наставничества**

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

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование 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. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа по образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.3. Формирование списка наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями, педагогами дополнительного образования образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся, имеющие неудовлетворительные образовательные результаты, дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки, попавшие в трудную жизненную ситуацию,

имеющие проблемы с поведением, не принимающие участие в общественной жизни школы.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги - молодые специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательной, спортивной, творческой деятельности и адаптационны вопросах;

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родители обучающихся - активные участники родительских советов, общественной жизни образовательной организации;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

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

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

4.10. С наставниками, которые могут быть приглашены из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

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

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательной организации могут рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель (педагог) - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».

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

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

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. 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**

7.1. Знать законодательство в сфере образования, локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. 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.

7.4. 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 и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **8. Права наставника**

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение, повышать квалификацию. Получать психологическое сопровождение. Участвовать (по желанию) в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **9. Обязанности наставляемого**

9.1. Разработать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

## **10. Права наставляемого**

10.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации

предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя образовательной организации.

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

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.2. Поддержка системы наставничества через школьный сайт, создание специальной рубрики "Наши наставники", методической копилки с программами наставничества, доски почета «Лучшие наставники».

11.3. Награждение школьными и муниципальными грамотами "Лучший наставник"; Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.4. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся вопросов развития образовательной организации.

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

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение, приказ отдела образования о внедрении целевой модели наставничества, приказ о целевой модели наставничества в образовательной организации, дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации, приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, приказ об утверждении плана работы, приказ «Об утверждении наставнических пар, групп», приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества», протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.