

Управление образования Сямженского муниципального района

Приказ

от 19 июня 2020 года

№ 104 -пр.

с.Сямжа

Об утверждении положения  
о программе наставничества  
в общеобразовательных учреждениях  
Сямженского муниципального района

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения от 25 декабря 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», письмом АОУ ВО ДПО «ВИРО» от 04.06.2020 № их.20-4747/20 «Методические разъяснения по разработке и внедрению программ наставничества в образовательной организации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о программе наставничества в общеобразовательных учреждениях Сямженского муниципального района.
2. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района в 2020-2021 учебном году.
3. Назначить куратором по реализации целевой модели наставничества Житкову Н.А., заведующего информационно-методическим отделом Управления образования.

Начальник Управления



И.О. Кузовлева

Положение  
о программе наставничества в общеобразовательных организациях  
Сямженского муниципального района

Паспорт программы

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>Раздел 1</b> | <b>Общие положения</b>   |
| 1.1             | Цели и задачи программы наставничества   |
| 1.2             | Актуальность целевой модели наставничества                                       |
| 1.3             | Формы наставничества   |
| 1.4             | Организационные основы наставничества  |
| <b>Раздел 2</b> | <b>Права и обязанности участников программы наставничества</b>                   |
| 2.1             | Права и обязанности наставников  |
| 2.2.            | Права и обязанности наставляемых   |
| <b>Раздел 3</b> | <b>Результаты реализации программы наставничества</b>                            |
| <b>Раздел 4</b> | <b>Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества</b> |

**Раздел 1 Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

— Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

— Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

— Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

— Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);

— Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

— Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

— Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

— методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

— методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Программа наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в общеобразовательных организациях, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **Цели и задачи программы наставничества**

1.1. Целью внедрения целевой модели 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 всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования, молодых специалистов.

1.2. Основными задачами наставничества являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе отношений начинающих и опытных специалистов.

### **Актуальность целевой модели наставничества**

1.1. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных

жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1.2. Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для решения задач:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### **Формы наставничества**

1.1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым является обучающийся в возрасте от 11 до 18 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» возрастной параметр не задается.

1.2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

1.4. Общеобразовательная организация самостоятельно определяет для реализации формы наставничества, при этом может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

1.5. Общеобразовательная организация разрабатывает положение о программе наставничества для каждой отдельной формы наставничества или общее положение о программе наставничества в общеобразовательной организации, в котором будут представлены все выбранные формы.

### **Организационные основы наставничества**

1.1. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации.

1.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;  
организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

1.3. Формирование базы наставников и базы наставляемых осуществляется общеобразовательными организациями.

1.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявляющие особые образовательные способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

1.5. 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.

1.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- работодатели, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ветераны педагогического труда.

1.7. Срок реализации программы наставничества от одного месяца до трех лет.

1.8. Наставничество может быть индивидуальное (направленное на одного обучающегося) и групповое (направленное на группу обучающихся).

1.9. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии.

## **Раздел 2 Права и обязанности участников программы наставничества**

1.1. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

1.2. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- знать и способствовать изучению наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план работы с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных, профессиональных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, на работу над повышением

профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;

- демонстрировать наставляемому передовые методы и формы работы;
- привлекать наставляемого лица к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- составлять отчет по итогам реализации программы наставничества;
- требовать выполнения наставляемым обязанностей, предусмотренных настоящим Положением;

1.3. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- предоставлять отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

1.4. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

1.5. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- выполнять индивидуальный план в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

### **Раздел 3 Результаты реализации программы наставничества**

1.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и педагогов, связанного с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных условий на основе партнерства;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов;
- формирование сообщества благодарных выпускников;
- качественное развитие системы инклюзивного образования в образовательных организациях;
- включение обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс, решение коммуникационных проблем.

1.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение проблем обучающегося:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие общение;
- высокий порог вхождения в программы развития талантливых обучающихся;
- психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

### **Раздел 4 Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества**

1.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества относятся:

- настоящее Положение
- План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района

Утверждено  
приказ Управления образования  
№ 107-пр от 29.06.2020г

**План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества  
в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района в 2020-2021 учебном году**

| № п/п   | Мероприятие  | Ответственные исполнители                                 | Сроки исполнения  | Планируемый результат   |
|---|--|---|-------------------|---|
| 1. Подготовка условий для реализации программы наставничества |  |   |                   |   |
| 1.1   | Изучение федеральных нормативных документов, регламентирующих введение наставничества в образовательных организациях | Управление образования<br>Общеобразовательные организации | Май-июнь<br>2020г | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».<br>2. Изучение методических рекомендаций по внедрению |

|     |  |                               |                         |  |
|-----|--|-------------------------------|-------------------------|--|
|     |  |                               |                         | <p>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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).</p> |
| 1.2 | <p>Подготовка нормативной базы по реализации Целевой модели наставничества</p> | <p>Управление образования</p> | <p>Май-август 2020г</p> | <p>1. Утверждение Положения о программе наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района<br/> 2. Утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района<br/> 3. Назначение и утверждение куратора по реализации</p>  |

|   |   |                                 |                          |  |
|---|---|---------------------------------|--------------------------|--|
|   |   |                                 |                          | целевой модели наставничества  |
| <b>1.3</b>                              | Подготовка нормативной базы по реализации Целевой модели наставничества   | Общеобразовательные организации | Август – сентябрь 2020г  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение Положения о программе наставничестве в общеобразовательной организации</li> <li>2. Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества</li> <li>3. Назначение и утверждение куратора по реализации целевой модели наставничества</li> <li>4. Издание приказа о введении целевой модели наставничества</li> </ol> |
| <b>2.Формирование базы наставляемых</b> |   |                                 |                          |  |
| <b>2.1</b>                              | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др. | Общеобразовательные организации | Сентябрь-октябрь 2020г   | Выбор форм наставничества  |
| <b>2.2</b>                              | Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества   | Общеобразовательные организации | Сентябрь – октябрь 2020г | Формирование базы наставляемых из числа обучающихся и педагогов  |
| <b>3.Формирование базы наставников</b>  |   |                                 |                          |  |
| <b>3.1</b>                              | Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества   | Общеобразовательные организации | Сентябрь - октябрь 2020г | Формирование базы наставников из числа обучающихся и педагогов   |

|   |   |   |                                 |  |
|---|---|---|---------------------------------|--|
|   |   |   |                                 |  |
| <b>4. Отбор и обучение наставников</b>        |   |   |                                 |  |
| <b>4.1</b>                                    | Организовать «Школу наставников»  | Общеобразовательные организации<br>Управление образования | Октябрь 2020г                   | Утверждение базы наставников и наставляемых<br><br>Контроль и учет наставников |
| <b>5. Наставнические пары или группы</b>      |   |   |                                 |  |
| <b>5.1</b>                                    | Формирование наставнических пар или групп   | Общеобразовательные организации                           | Октябрь 2020г                   | Утверждение наставнических пар или групп                                       |
| <b>6. Работа наставнических пар или групп</b> |   |   |                                 |  |
| <b>6.1</b>                                    | Организация работы наставнических пар/групп   | Общеобразовательные организации                           | Октябрь 2020г<br>- апрель 2021г | Утверждение программ и графиков работы   |
| <b>7. Завершение наставничества</b>           |   |   |                                 |  |
| <b>7.1</b>                                    | Отчет по итогам реализации наставнической программы   | Общеобразовательные организации                           | Апрель 2021г                    | Сайт Управления образования<br>Сайт школы<br>Сайт организаций-партнеров        |
| <b>7.2</b>                                    | Организация контроля по реализации Целевой модели наставничества                              | Управление образования<br>Общеобразовательные организации | Ежеквартально                   | Мониторинг АОУ ВО ДПО «ВИРО»   |
| <b>7.3</b>                                    | Информирование родителей (законных представителей) о реализации Целевой модели наставничества | Управление образования<br>Общеобразовательные организации | регулярно                       | Создание раздела на сайтах Управления образования и школ                       |