

Принято на педагогическом  
совете МБОУ «Школа № 54»  
Протокол № 9  
от «23» марта 2023 года

«Утверждаю»  
директор МБОУ «Школа № 54»  
Е.Ю. Айгашева  
Приказ № 30-д от 27.03.2022

## **Положение о программе наставничества в МБОУ «Школа №54»**

### **Термины и определения**

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательном образовательном учреждении (далее – ОУ).

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

**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 стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Школьное сообщество** (сообщество ОУ) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и

иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

**Образовательное пространство региона** – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ОУ.

**Тандем** – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

**Родитель/законный представитель** – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

## **I. Общие положения**

1.1. Положение о программе наставничества в ОУ (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, в соответствии с Целевой моделью 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. N P-145) (далее – Целевая модель).

1.2 Положение о программе наставничества ОУ (далее – Программа) является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы.

1.3. Программа является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации Целевой модели, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации Целевой модели, роли участников на каждом из них.

1.4. Цель программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в ОУ. Программа должна обеспечивать планируемые результаты внедрения целевой модели исходя из выявленных дефицитов образовательного процесса ОУ.

Задачи программы:

- сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям ОУ;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

1.5. Программа выполняет следующие функции:

- фиксирует решение педагогического коллектива при согласовании с сообществом ОУ по применению Целевой модели для решения стоящих перед ОУ образовательных задач.

- является ориентиром для выполнения с учетом психолого-педагогического контекста в каждом тандеме/группе «наставник-наставляемый».

1.6. Программа принимается на заседании педагогического совета ОУ, по возможности согласовывается с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления), утверждается директором.

1.7. Администрация ОУ осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом ВСОКО.

## **II. Разработка программы**

2.1. Программа наставничества разрабатывается в ОУ в соответствии с Типовой формой программы наставничества и методикой ее формирования, реализуется ОУ в сотрудничестве с его сообществом.

2.2. Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на 1 календарный год и определено запросами потенциальных наставляемых из числа обучающихся в ОУ в данный период. Программа может корректироваться куратором в части реализации планов конкретных тандемов/групп при обязательном согласовании с участниками (включая родителей обучающегося/его законных представителей), исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

2.3. Программа реализуется в соответствии с Дорожной картой по реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Школа № 54» на очередной учебный год.

2.4. Проектирование содержания наставничества осуществляется куратором в сотрудничестве с тандемами «наставник + наставляемый»/группами в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества ОУ при согласовании с родителями/законными представителями несовершеннолетнего.

2.5. Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая состояние здоровья учащихся, уровень их способностей, характер учебной мотивации, а также имеющиеся у ОУ и образовательного пространства региона.

2.5. Разработка и реализация Программы должна основываться на следующих принципах: «не навреди», легитимности, равенства, обеспечения суверенных прав личности, научности, системности, стратегической целостности, согласованности взаимодействия сторон, индивидуализации.

### III. Структура программы

№ п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы
1.	Пояснительная записка	Цель программы наставничества в ОУ в соотношении с проблематикой образовательного процесса. Глоссарий.
2	Нормативные основы целевой модели наставничества	Правовые основания разработки и реализации программы,
3	Задачи Целевой модели наставничества	Задачи Программы
4	Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества	Перечень ожидаемых результатов
5	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ «Школа №54»	Уровни структуры управления и направления деятельности
6	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Школа №54»	Роли Целевой модели наставничества, формирование базы наставников и наставляемых
7	Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый».	Перечень подходов к организации взаимодействия участников процесса
8	Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации.	Перечень видов наставничества, используемых в рамках реализации Целевой модели
9	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Школа №54»	Этапы, Мероприятия и результаты реализации Целевой модели наставничества
10	Формы наставничества в МБОУ «Школа №54»	-перечень форм наставничества, актуальных для ОУ в наступающем году (каждая форма описывается согласно схеме, изложенной в типовой программе: цели, задачи, предполагаемый результат, характеристики участников данной формы, кадровое обеспечение, этапы реализации и соответствующие мероприятия);
11	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

<b>12</b>	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	Перечень мероприятий по популяции роли наставника
<b>13</b>	Приложение	Анкеты по мониторингу и оценки результатов реализации Программы
<b>14</b>	Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Школа №54» на учебный год.	«Дорожная карта» реализации Программы на учебный год с указанием этапов, мероприятий, содержанием деятельности, сроками и ответственными.

#### **IV. Требования к Программе**

3.1. Преемственность (актуализация опыта и традиции педагогического коллектива ОУ, продуктивных партнерских связей) и перспективность (ориентация на освоение новых образовательных ресурсов региона).

3.2. Проектный характер Программы (опора на методологию управления проектами).

3.3. Связь Программы с федеральными и региональными программами развития образования.

3.4. Участие сообщества ОУ в разработке и обсуждении Программы.

#### **V. Критерии экспертной оценки Программы**

Для экспертной оценки Программы используются следующие критерии:

- 1) Соответствие методологии Целевой модели.
- 2) Актуальность (учтен контекст реальных проблем образовательного процесса ОУ данного периода).
- 3) Реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов).
- 4) Проработанность.
- 5) Контролируемость (наличие ясных показателей).
- 6) Публичность (наличие механизмов информирования участников).
- 7) Культура оформления Программы.