

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение лицей №1  
с. Большеустьикинское муниципального района Мечетлинский район Республики  
Башкортостан**

РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического  
совета МОБУ лицей №1  
с. Большеустьикинское, протокол  
от 18.08.2021 № 17

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по МОБУ лицей №1  
с. Большеустьикинское  
от 18 августа № 185

СОГЛАСОВАНО  
с Советом лицей  
с. Большеустьикинское, протокол  
от 27 августа 20 № 12

### **Положение о наставничестве**

#### **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 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

1.2. Целевая модель наставничества МОБУ лицей №1 с. Большеустьикинское (далее - ОО), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов.

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

#### **Основные понятия и термины.**

1.4. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

1.7. 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.

1.8. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.9. Куратор - сотрудник ОО, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.10. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

1.11. Благодарный выпускник - выпускник лицея, который ощущает эмоциональную связь с ОО, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в ОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОБУ лицей №1 с.Большеустьикинское.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- 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 непрерывного образования.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора лицея №1.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – методической работе.

3.3. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора лицея №1.

3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором лицея №1, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОО,

располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы

3.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- ✓ проявившие выдающиеся способности;
- ✓ демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- ✓ с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- ✓ имеющие проблемы с поведением;
- ✓ не принимающие участие в жизни ОО, отстраненных от коллектива.

3.7. 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.

3.8. Наставниками могут быть:

- ✓ обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- ✓ выпускники, заинтересованные в поддержке своей ОО;
- ✓ сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ✓ успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ✓ ветераны педагогического труда.

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

3.10. Участие наставника и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

3.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

3.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

#### **4.Реализация Целевой модели наставничества.**

4.1.Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ОО в Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

4.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

4.3.Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- ✓ Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

- ✓ Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- ✓ Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

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

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- ✓ оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- ✓ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **6. Обязанности наставника**

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОБУ лицей №1 с. Большеустыкинское, определяющих права и обязанности.

6.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

6.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

6.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

6.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но и обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

6.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

6.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

6.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, и ободрять его.

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

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

## **7. Права наставника**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Проходить обучение с использованием федеральных программ, региональных программ.

7.5. Получать психологическое сопровождение.

7.6. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **8. Обязанности наставляемого**

8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОБУ лицей №1 с.Большеустьикинское, определяющих права и обязанности.

8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

8.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **9. Права наставляемого**

9.1. Вносить на рассмотрение администрации лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

9.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

9.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

9.4. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне.

✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

✓ Поддержка системы наставничества через СМИ.

✓ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на лицейском сайте.

✓ Создание на лицейском сайте методической копилки с программами наставничества.

✓ Награждение лицейскими грамотами "Лучший наставник"

✓ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

✓ Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

✓ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОО.

## **11. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

✓ настоящее Положение;

✓ приказ директора лицея о внедрении целевой модели наставничества;

✓ Целевая модель наставничества в МОБУ лицей №1 с.Большеустьикинское.

✓ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОБУ лицей №1 с.Большеустьикинское.


✓ Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МОБУ лицей №1 с.Большеустьикинское.

- ✓ Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- ✓ протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.



Пронумеровано и  
прошнуровано

\_\_\_\_\_ листов

  
\_\_\_\_\_

Н.Г. Бабушкина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575829

Владелец Бабушкина Надежда Геннадьевна

Действителен с 20.04.2021 по 20.04.2022