

**Принято**  
на заседании  
педагогического совета №5  
Протокол №5 от «03».04.2024г.

«Утверждаю»  
Директор МКОУ  
«Прогимназия №66/1»  
*З. Сарахова*  
З.А. Сарахова  
Приказ №163 от 04.04.2024г.



## **Положение о наставничестве в МКОУ «Прогимназия №66/1».**

### **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ «Прогимназия №66/1» (далее - положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №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»;

- Приказом Минпросвещения КБР от 05.03.2022г. №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике 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»;

- Приказом Департамента образования Местной администрации г.о. Нальчик от 9 марта 2022 года №44 «О внедрении целевой модели наставничества во всех образовательных организациях городского округа Нальчик, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

**1.2.** 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, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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 обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**2.3.** Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**2.6.** Куратор – сотрудник прогимназии, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**2.7.** Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МКОУ «Прогимназия №66/1» (далее – МКОУ, прогимназия).

**2.8.** Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**2.9.** Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**2.10.** Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**2.11.** Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**2.12.** Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**2.13.** Благодарный выпускник - выпускник МКОУ, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

**2.14.** Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**2.15.** Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

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

**3.1.** Целью наставничества в МКОУ 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 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ.

**3.2.** Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в МКОУ в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МКОУ, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

**4.1.** Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной,

спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**4.2.** Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

## **5. Организационные основы наставничества.**

**5.1.** Наставничество организуется на основании приказа директора МКОУ.

**5.2.** Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

**5.3.** Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

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

**5.5.** Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, воспитателями, классными руководителями и иными лицами прогимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

**5.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:**

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

**5.7. 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.

**5.8. 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 (законные представители) обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке МКОУ;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

**5.9.** База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МКОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов.

**5.10.** Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

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

**5.13.** Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МКОУ.

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

## **6. Реализация целевой модели наставничества.**

**6.1.** Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей прогимназии в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик». «Воспитатель – воспитатель», «Педагог – педагог».

**6.2.** Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Воспитатель – воспитатель», «Педагог – педагог» на педагогическом совете.

**6.3.** 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.

**6.4.** Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

**6.5.** Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

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

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

**7.2.** Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

**7.3.** Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

**7.4.** Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой.

**7.5.** Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

**7.5.** В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **8. Руководство наставничеством.**

**8.1.** Внедрение и реализация наставничества возлагаются на куратора, который назначается распорядительным актом директора МКОУ.

### **Куратор осуществляет следующие функции:**

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

### **8.2.** Дополнительно куратор осуществляет следующие функции:

- определяет кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет срок наставничества;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству, программу наставничества;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

## **9. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в МКОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **10. Права наставника:**

- вносить на рассмотрение администрации прогимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программы, программы наставничества;
- получать психологическое сопровождение;

- участвовать в садовских, школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **11. Обязанности наставляемого:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **12. Права наставляемого:**

- вносить на рассмотрение администрации МКОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в садовских, школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

#### **13.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.**

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на садовском, школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте.
- Благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
- Объявление благодарности, награждение почетной грамотой.
- Материальное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами прогимназии.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МКОУ.

### **14. Документы, регламентирующие наставничество.**

#### **14.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:**

- Положение о наставничестве в МКОУ «Прогимназия №66/1»;
- Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МКОУ «Прогимназия №66/1»;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МКОУ «Прогимназия №66/1»;
- Приказ директора об утверждении наставнических пар/групп;
- Программа наставничества.