



Утверждаю

Директор МБОУ «Хову-Аксыннская СОШ»

К.Ф. Докан-оол

приказ от 29 » декабря 2022 г. № 271

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Хову-Аксыннская средняя общеобразовательная школа» и  
структурных подразделениях

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хову-Аксыннская средняя общеобразовательная школа» и структурных подразделениях «Начальная школа», детский сад «Солнышко» (далее – положение) разработано во исполнение распоряжения Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г. № 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» и в соответствии с единой региональной моделью наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет, утвержденной приказом Минобрнауки Республики Тыва от 18.03.2022 г. № 209-д.

1.2. Настоящее положение определяет организационные и содержательные направления работы по наставничеству и устанавливает правовой статус наставника и наставляемого.

### 2. Нормативная база целевой модели наставничества

Целевая модель наставничества в МБОУ «Хову-Аксыннская СОШ» и структурных подразделениях разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 30 декабря 2021 года);

- Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г. № 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 Министерства образования Республики Тыва от 18.03.2022 г. № 209-д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества

обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет»;

- Приказом Управления образования Чеди-Хольского кожууна от 29.03.2022 г. № 87 «О внедрении целевой модели наставничества».

### 3. Основные понятия и термины

3.1. *Наставничество* – отношения, при которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции.

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

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

3.4. *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.

3.5. *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.

3.6. *Координатор* – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

3.7. *Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствующей форме, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

3.8. *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

### 4. Цели и задачи наставничества

4.1. Целью наставничества в школе 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, молодых педагогов до 35 лет и со стажем работы до трех лет.

4.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации молодых педагогов в возрасте до 35 лет и стажем работы до трех лет;
- развить разные формы наставничества в школе.

## 5. Организационные основы наставничества

5.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляют кураторы, заместители директора школы по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

5.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.

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

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

5.6. 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 школы, отстраненные 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 обучающихся – активные участники родительских советов;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- 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 школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

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 от совершеннолетних 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 школы.

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 школы, в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:

- **«Ученик – ученик».** Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

- **«Учитель – учитель».** Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю помощь.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

- **«Учитель – ученик», или «Работодатель – ученик».** Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и

представителя школы (учитель), регионального предприятия (организации) (работодателя), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной форме термин «работодатель» следует понимать в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, органа исполнительной власти, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

6.2. На основе данных форм наставничества могут быть разработаны и формы наставничества, внедряемые в дополнительное образование. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник — наставляемый), но и для групповой работы (один наставник — группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия: все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

## **7. Меры стимулирования наставника**

7.1. Школа и профсоюзный комитет совместно определяют меры стимулирования наставников, в том числе путем включения позиций о наставничестве в положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты школы, а также осуществляют моральное и материальное поощрение наставников за результативную и эффективную работу с начинающими педагогами.

7.2. Возможными мерами стимулирования наставников могут быть:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- премирование за методическую и воспитательную работу с начинающими педагогами;
- премирование наставников по результатам работы начинающих педагогов;
- единовременное поощрение по итогам работы за год;
- представление к награждению ведомственной наградой, другими видами наград и морального поощрения;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);
- оплата курсов профессионального развития, стажировок;
- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.