

ПРИКАЗ

28.12.2024

№ 434-од

*Об утверждении Положения о Модели Наставничества
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №31 г. Ишима»*

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Федеральным законом от 11.08.1995 N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Модели Наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №31 г. Ишима» (Приложение).
2. Тягловой Наталье Анатольевне, заместителю директора по УВР:
 - 2.1 ознакомить с Положением о Модели Наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №31 г. Ишима» педагогических работников, учащихся и их родителей (законных представителей) до 15.01.2025 г;
 - 2.2 разместить утвержденное приказом Положение на сайте школы до 15.01.2025 г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



В. Д. Олькин

С приказом ознакомлена:



подпись



расшифровка подписи

« 28 » 12 2025г

*Положение о Модели Наставничества Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №31 г. Ишима»*

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Федеральным законом от 11.08.1995 N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

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

1.3. Настоящее положение разработано с учетом «Региональной модели наставничества несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета», утвержденной Заместителем Губернатора Тюменской области, председателем Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Губернаторе Тюменской области А.В. Райдером 01.08.2024.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставническая деятельность (далее - 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 организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Модель наставничества несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета – это система ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставничества в отношении несовершеннолетних МАОУ СОШ №31, состоящих на различных видах профилактического учета.

2.5. 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.

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

Куратор модели наставничества школы– заместитель директора по учебно-

воспитательной работе школы, который отвечает за организацию модели наставничества в МАОУ СОШ 31 г. Ишима.

Психолог модели наставничества школы - это специалист, персонально сопровождающий деятельность наставнической пары или группы, который оказывает методическую и психологическую помощь, способствует оптимальной реализации программы сопровождения наставляемого.

3. Цели и задачи наставничества в организации

3.1. Целью Наставничества в организации является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, а также профилактики асоциального поведения обучающихся.

3.2. Основными задачами Наставничества являются:

- разработка и организация мероприятий наставнической деятельности;
- обеспечение заявочного принципа участия и открытого входа для потенциальных наставников;
- разработка и реализация программ наставничества;
- привлечение, обучение принимающих участие в программе наставничества наставников и сопровождение их деятельности;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, педагогов и специалистов, участвующих в программах наставничества;
- формирование и ведение реестра наставников в организации;
- разработка индивидуальных программ наставнического сопровождения;
- обеспечение взаимодействия с комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав при реализации наставнической деятельности в отношении несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в организации;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- формирование и сопровождение наставнических сообществ;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогов и специалистов, задействованных в реализации наставнической деятельности, в формате непрерывного образования;
- участие в региональных наставнических проектах.

Организационные основы Наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора организации, который утверждает настоящее положение, план работы («дорожную карту») по исполнению мероприятий в рамках реализации наставнической деятельности, а также кураторов наставничества в организации.

4.2. Сопровождение деятельности наставников осуществляет куратор.

4.3. Кураторы наставничества назначаются приказом директора организации.

4.4. Куратор взаимодействует с муниципальным координатором в рамках реализации наставнической деятельности.

4.5. Реестр наставников и реестр наставляемых организации формируется и ведется куратором наставнической деятельности.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- состоящие на различный вид профилактических учета;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни организации, отстраненные от коллектива;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- состоящие в областном межведомственном банке данных семей и несовершеннолетних;
- состоящие на внутришкольном учете;
- проявившие выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- другие категории (с учетом специфики организации).

4.7. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного профессионального и жизненного опыта;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность в передаче своего опыта;
- лица, принимавшие участие в специальной военной операции.
- ветераны педагогического труда.

Не могут осуществлять наставническую деятельность граждане, не соответствующие требованиям ст.46 п.4.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 №255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"; ст.331 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

4.8. Гражданин, не являющийся сотрудником образовательной организации, в инициативном порядке заявившийся для участия в наставническую деятельность (через сайт Регионального наставнического центра или самостоятельно в организацию), включается в наставническую деятельность с наставляемыми из числа воспитанников данного учреждения в общем порядке. Гражданин заполняет заявление, за ним закрепляется куратор. Заключается договор о сотрудничестве на безвозмездной основе (приложение 1).

4.9. Участие наставника и наставляемых в наставнической деятельности организации основывается на добровольном согласии.

4.10. Наставник и наставляемый подписывают согласие на участие в программе наставничества, согласие на обработку персональных данных (приложения 2, 3). Несовершеннолетние в возрасте от 14 лет заполняют согласия самостоятельно. Согласия в отношении несовершеннолетних в возрасте до 14 лет заполняются их законными представителями (родителями, опекунами) (приложения 4, 5).

4.11. Мероприятия по формированию наставнических пар (групп) проводятся в формате «нетворкинг».

На мероприятие также приглашаются наставники, не являющиеся сотрудниками организации, осуществляющей наставническую деятельность в отношении воспитанников данной организации.

4.12. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

Наставнические пары (группы), участниками которых являются несовершеннолетние, состоящие в областном межведомственном банке данных семей и несовершеннолетних, утверждаются постановлением КДНиЗП.

4.13. Куратор не реже одного раза в квартал предоставляет отчет в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав о результатах работы наставнических пар (групп), участниками которых являются несовершеннолетние, состоящие в областном межведомственном банке данных семей и несовершеннолетних.

4.14. Ответственный по работе с областным межведомственным программным комплексом «Банк данных семей и несовершеннолетних» (далее – Банк данных) вносит сведения о сопровождении наставляемых, состоящих в Банке данных.

5. Программа наставнического сопровождения

5.1. Для успешной реализации наставнического сопровождения несовершеннолетнего наставник совместно с куратором формирует программу наставнического сопровождения.

5.2. Программа наставнического сопровождения включает в себя:

- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса и результата в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;
- отчет об оценке личностных изменений наставляемого, достижении ранее поставленных целей.

Реализация программы наставничества осуществляется в течение 12 месяцев.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планирования.

5.5. Взаимодействие наставника и наставляемого сопровождается куратором и консультационной поддержкой психолога модели наставничества.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества в организации (достижение результата; выполнение всех мероприятий «дорожной карты»; наличие и количество наставников из других учреждений, участвующих в программе наставничества организации; количество несовершеннолетних, показавших положительную динамику);
- оценка личностного, компетентностного роста наставляемых, динамика образовательных результатов.

6.3. Мониторинг изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проводится куратором и наставниками три раза за период наставничества: стартовый, промежуточный и итоговый.

6.4. Организация предоставляет данные итогового мониторинга координатору в соответствии с установленными сроками.

Обязанности и права наставника

7.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава МАОУ СОШ №31, определяющих права и обязанности наставника;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальную программу сопровождения наставляемого, предоставить и согласовать ее с куратором;
- 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, а также обсуждать с ним долгосрочную перспективу на будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;

- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, наставляемого;
- не реже одного раза в квартал подготовка отчета для ответственного по работе с Банком данных о результатах работы с наставляемым, состоящим в Банке данных;
- подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программ, программ «Областной школы наставников» и других ресурсов;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- при наличии устойчивых положительных результатов выходить с инициативой о снятии наставляемого с профилактического учета.

8. Обязанности и права наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- участвовать в разработке индивидуальной программы сопровождения, наставляемого;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

2. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. К механизмам мотивации и поощрения наставников относятся:

- мероприятия по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- награждение грамотами «Лучший наставник» и т.д.;
- планирование и формирование стимулирующих выплат в соответствии с утвержденным в организации Положением об оплате труда.

