

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 города Коряжмы»

ПРИКАЗ

Г. Коряжма

от 01.09.2020г. № 290

Об утверждении  
локальных нормативных актов

На основании распоряжения министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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», распоряжения министерства образования и науки Архангельской области от 17.12.2019 № 2321 «Об утверждении типового положения о наставничестве в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на территории Архангельской области в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение О наставничестве в МОУ «СОШ № 1 г.Коряжмы».
2. Баланину С.Е., зам. директора по АХР, разместить данный приказ на официальный сайт учреждения.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



О.В.Зявенко

С приказом ознакомлены: Баланин С.Е. –

**Принято**  
решением педагогического совета  
Протокол от «28» августа 2020 г. № 1

**Утверждено**  
Приказом директора школы  
от 01.09.2020 № 390

## **Положение О наставничестве в МОУ «СОШ «1 г. Коряжмы»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «О наставничестве в МОУ «СОШ № 1 г. Коряжмы» (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- распоряжением министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;

- распоряжением министерства образования и науки Архангельской области от 17.12.2019 № 2321 «Об утверждении типового положения о наставничестве в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на территории Архангельской области в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.3. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, умений, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.4. 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.

1.5. 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.

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

1.7. Целями наставничества являются:

- раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых: педагогических работников, обучающихся;

- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения наставляемыми высокого качества труда (в том числе учебного);

- улучшение показателей образовательной деятельности школы, психологического микроклимата.

### **2. Организация наставничества**

2.1. Реализуемые формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель-ученик»



## 2.2. Форма наставничества «ученик – ученик»

2.2.1. Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, поддержку и помощь в учебной деятельности;

2.2.2. Решает задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих, спортивных результатов.
- развитие гибких навыков и мета компетенций;
- помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.2.3. Направлена на достижение результатов:

- повышение показателей успеваемости и качества;
- улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы), школы;
- количественный и качественный рост успешно реализованных учебных и творческих проектов;
- увеличение количества участников мероприятий различного уровня (интеллектуальные игры, конкурсы, соревнования и др.)
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных учетах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.2.4. Портрет участников

Наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни школы, в общественной и внеурочной деятельности, возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

- Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

- Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.2.5. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, умениями, компетенциями (например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным); взаимная поддержка, совместная работа над проектом, коллективными творческими делами.

2.2.6. Формы взаимодействия:

внеурочная деятельность; классные часы; диспут; личная беседа; консультации; совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации); волонтерство; подготовка к конкурсам, олимпиадам, школьным мероприятиям; деловая игра; мозговой штурм, иные формы.

## 2.3. Форма наставничества «учитель – учитель»

2.3.1. 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 первую разностороннюю поддержку.

#### 2.3.2. Решает задачи:

- повышение профессионального уровня наставляемого;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование педагогического сообщества школы;
- создание комфортной внутришкольной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### 2.3.3. Направлена на достижение результатов:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в образовательную деятельность;
- усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа профессиональных достижений.

#### 2.3.4. Портрет участников.

Наставник - опытный педагог, хорошо владеющий методикой преподавания предмета, современными технологиями, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, активный участник методических мероприятий), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах деятельности.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### 2.3.5. Варианты взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих учебных программ и тематических планов, дидактических и контрольно-измерительных материалов и т. д.).

#### 2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации плана методической работы, повышения квалификации педагогических работников: педсоветы, методсовет, заседания ШМО, консультации, семинары-практикумы, проекты, беседы, тренинги, иные коллективные и индивидуальные формы;



- в рамках педагогических проектов и мероприятий для реализации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, разработка методического пособия, сайта.

#### 2.4. Форма наставничества «учитель – ученик»

2.4.1. Предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) школы в ходе учебной и воспитательной деятельности в целях получения наставляемыми стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Наставничество осуществляется в отношении группы обучающихся или одного обучающегося школы.

#### 2.4.2. Решает задачи:

- раскрытие потенциала наставляемого, формирование жизненных ориентиров;
- комплексное освоение обучающимися различных видов деятельности в рамках освоения образовательных программ;
- формирование у обучающихся компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы;
- улучшение образовательных результатов;
- повышение уровня образования и навыков выпускников школы;
- повышение мотивации к учебному труду и постоянному саморазвитию;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- создание условий для осознанного выбора профессии и оптимальной образовательной траектории;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями или временная помощь в адаптации к новым условиям обучения/в новом коллективе.

#### 2.4.3. Направлена на достижение результатов:

- повышение показателей успеваемости и качества;
- улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы), школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- количественный и качественный рост реализованных учебных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- увеличение количества участников мероприятий различного уровня (интеллектуальные игры, конкурсы, соревнования и др.)
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных учетах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### 2.4.4. Портрет участников.

Наставник - опытный педагог, профессионал, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, социальный педагог, педагог-психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

#### Наставляемый:

- Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.
- Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень



сформированности ценностных и жизненных ориентиров.

Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

- Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и городских олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, неординарностью мышления, принимающий активное участие в жизни класса и школы, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающий трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

- Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, который демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

#### 2.4.5. Варианты взаимодействия:

Возможные варианты программы могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- Взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик» - классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытия его потенциала, преодоления дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель в контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

- Взаимодействие «учитель – пассивный ученик» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров, активной гражданской позиции у обучающегося. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- Взаимодействие «учитель – одаренный ученик» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник.

- Взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» - педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель в контакте с учителями-предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом.

#### 2.4.6. Формы взаимодействия:

внеурочная деятельность; консультация; беседа; дополнительные учебные, коррекционно-развивающие занятия, устранение пробелов в знаниях; ознакомление с дополнительными источниками информации (литература, ресурсы Интернета по определенным темам); подготовка к конкурсам, играм, олимпиадам и участие в них; проектная и исследовательская деятельность; классные часы; внеклассные культурные, спортивные мероприятия, экскурсии; иные формы.

2.5. Наставничество устанавливается приказом директора школы в случае систематической работы или на основании утвержденного плана мероприятий в случае разового взаимодействия наставника и наставляемого.

2.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием.

2.7. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;



- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.8. Наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества, который включает в себя перечень учебных/воспитательных/организационных мероприятий, направленных на достижение заявленных целей, получение положительных образовательных результатов, повышение уровня компетентности.

2.9. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, должно быть ознакомлено с индивидуальным планом.

2.10. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана с наставляемым.

2.11. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- выполнение планируемых мероприятий в полном объеме;
- формирование у наставляемого теоретических знаний и практических навыков работы;
- положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным видам деятельности, к личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении профессиональных/учебных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний.

2.12. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества директор школы вправе предусмотреть моральное и/или материальное поощрения.

2.13. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

### **3. Руководство наставничеством**

3.1. Ответственность за организацию наставничества, соответствие содержания мероприятий нормативно-правовым документам, регламентирующим образовательную деятельность школы, федеральным государственным образовательным стандартам и/или рабочим программам учебных дисциплин, курсов и модулей несет руководитель/заместитель руководителя образовательной организации.

3.2. Ответственное лицо осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуры наставника и наставляемых;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает (согласовывает) индивидуальный план/ отчет о выполнении;
- контролирует выполнение наставником и наставляемым программы обучения или плана воспитательных/образовательных мероприятий;
- корректирует процесс работы по наставничеству, консультирует наставника по психолого-педагогическим аспектам взаимодействия с наставляемым;
- привлекает наставника к участию в процедуре оценки компетенций наставляемых, освоенных ими в процессе обучения;
- вносит предложения о замене/поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление и оформление документов по реализации наставничества;
- осуществляет мониторинг наставничества;
- предоставляет информацию в рамках мониторинга достижения показателя государственной программы Архангельской области «Развитие образования и науки Архангельской области» «Доля обучающихся общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого;
- вносить предложения администрации школы о создании условий для совместной работы;



- выдавать задания наставляемым, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими обязательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами школы;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и/или воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения о поощрении лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- принимать участие в процедуре оценки компетенций наставляемых, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

- обращаться с заявлением к руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

#### 4.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;

- проводить мероприятия в соответствии с планом мероприятий по наставничеству в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных), контролировать работу, выполняемую самостоятельно;

- оказывать всестороннюю поддержку и содействие наставляемому в реализации плана/программы;

- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства;

- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни школы;

- воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу.

### 5. Права и обязанности наставляемого

#### 5.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой школы в период прохождения наставничества;

- участвовать в составлении индивидуального плана;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;

- обращаться к руководителю/заместителю руководителя с ходатайством о замене наставника.

#### 5.2. Наставляемый обязан:

- изучать законодательство РФ в области образования, локальные нормативные акты школы и руководствоваться ими при исполнении должностных/учебных обязанностей;

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные/учебные навыки, практические приемы и способы деятельности;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру общения в работе и учебе.

### 6. Заключительные положения

При изменении нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность школы, в Положение вносятся изменения в соответствии с установленным законодательством порядке.