

СОГЛАСОВАНО

Научно-методический совет  
МБОУ «Белореченский лицей»  
(протокол от 22.08.2024 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом  
МБОУ «Белореченский лицей»  
от 22.08.2024 № 127

## Положение о программе наставничества

МБОУ «Белореченский лицей»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о программе наставничества МБОУ «Положение» (далее – Положение) регламентирует особенности внедрения целевой модели наставничества, в том числе разработки и реализации программ наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Минпросвещения 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», локальными нормативными актами МБОУ «Белореченский лицей» (далее – лицей).

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью внедрения наставничества 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, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов лицея.

2.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей в лицее 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.

### 3. Порядок организации наставничества

3.1. Наставляемые определяются путем выявления конкретных проблем у обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.

3.2. Наставники подбираются как из внутреннего, так и с внешнего контура связей лицея из наиболее подготовленных, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

3.8. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- улучшение показателей лицея: образовательных, спортивных, культурных;

- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные и карьерные траектории;
- улучшение психологического климата лица, создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ лица.

3.9. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- материальное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами лица.

## **4. Руководство наставничеством**

4.1. Внедрение и реализация наставничества возлагаются на куратора, который назначается приказом директора лица.

Куратор осуществляет следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- 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.

## **5. Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;

5.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ и локальных нормативных актов лица при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами корпоративной культуры;

## **6. Права и обязанности наставляемого**

6.1. Наставляемый имеет право:

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;

- вносить предложения по корректировке программы наставничества;
- обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника.

## 6.2. Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы наставничества;

## 7. Формы и стили наставнической деятельности

### 7.1. Формы наставнической деятельности:

- прямая (непосредственный контакт с молодым специалистом и (или) обучающимся, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованная (формальный контакт, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- индивидуальная (за наставником закрепляется один молодой специалист и (или) обучающийся) и групповая (наставничество распространяется на группу молодых специалистов и (или) обучающихся);

### 7.2. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

## 8. Разработка программы наставничества

8.1. Программа наставничества (далее – программа) разрабатывается куратором или другим работником лицея, назначенным директором, в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на один календарный год с возможностью пролонгации при необходимости и определено запросами потенциальных наставляемых в данный период. Программа может корректироваться куратором при обязательном согласовании с участниками (включая родителей обучающегося/его законных представителей) исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

8.6. Программа утверждается директором лицея после согласования с педагогическим советом.

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

9.1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.4. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества на сайте лицея размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- *реестр наставников;*
- *мини-портфолио наставников;*

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества, и др.

## **Ученик – ученик**

- Ученик школы, который находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого
- Разносторонняя поддержка ученика с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона;
- обучение написанию проектных и исследовательских работ;
- рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
  - рост посещаемости творческих объединений и спортивных секций;
  - рост количества образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов

## **Студент – ученик**

- Учащийся СПО или студент вуза, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует коррекции образовательной траектории
- Формирование у ученика представлений о следующем этапе образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, получение ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри школы;
- рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учеников;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных учеников;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников

## **Работодатель – ученик**

- Представитель регионального предприятия, который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усилит его мотивацию к учебе, поможет познакомиться с профессией
- Привлечение молодых сотрудников на предприятие, передача личного опыта, обоюдное развитие навыков, успешное формирование у ученика осознанного подхода к реализации личностного потенциала
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе;
- рост кружков по интересам, внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
  - увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
  - рост выпускников, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях