

**Согласовано:**  
педагогический совет  
протокол № от

**Утверждаю:**  
директор МОУ «СОШ № 23»  
приказ № от

---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о программе наставничества в муниципальном общеобразовательном**  
**учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 23»**  
**Копейского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о программе наставничества разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), Уставом МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа и другими документами, регламентирующими наставничество.

1.2. Настоящее Положение о программе наставничества МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа (далее - Положение) определяет порядок организации программ наставничества для внедрения практико-ориентированных образовательных технологий в МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа.

1.3. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4. Целью наставничества в МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа 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 развития социальной активности обучающихся.

## 2. Термины и определения

2.1. В положении применяются термины с соответствующими определениями:

*Программа-способ* пошаговой (поэтапной) организации деятельности по развертыванию какого-либо содержания, а также по организации и реализации познавательных (исследовательских) содержаний и процедур.

*Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве,

*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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

*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.

*Куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

*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.

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

### 3. Принципы наставничества

3.1. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников.

3.2. Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа.

3.3. Принцип системности, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

3.4. Принцип добровольности, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога).

Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

3.5. Принцип конструктивного партнерства, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

3.6. Принцип гибкости. Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества.

3.7. Принцип связи с жизнью, трудом предусматривает оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органическом единстве с практикой, потребностями экономики региона в квалифицированных кадрах, спроса, предложений и конкурентоспособности на рынке труда.

3.8. Соблюдение принципов наставничества позволяет:

- обеспечить качество подготовки наставников и последующего процесса передачи профессионального и социального опыта, включая интенсивное развитие (формирование) необходимых компетенций наставляемых;
- сформировать необходимую систему ценностей и организационную культуру, основанную на синергии, доверии и совместном решении проблем;
- обеспечить преемственность педагогического, социального и профессионального опыта между поколениями.

#### 4. Формы наставничества

4.1.В МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа независимо от форм наставничества применяет две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. Наставниками выступают педагоги МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа, выпускники и старшеклассники МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа, иные должностные лица, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества,

4.3.Наставляемым может стать любой обучающийся в МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа применяет следующие формы наставничества:

- Учитель - ученик (группа учеников)
- Ученик - ученик (группа учеников)
- Учитель - учитель (группа учителей).

4.5.Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией:

- традиционное наставничество - передача знаний и навыков от более опытного и успешного сотрудника менее опытному;
- партнёрское наставничество - наставничество по типу «равный -равному» (Peer-to-peer Mentoring). когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним;
- групповое наставничество - наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных педагогов) («Круги наставничества»);
- виртуальное (электронное) наставничество (Virtual Mentoring), когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику (такой формат может включать несколько наставников для одного наставляемого и быть реализован в сетевой форме);
- реверсивное наставничество - когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

#### 5. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа.

5.2. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

5.3. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на информационном стенде (сайте общеобразовательной организации).