



Управление образования Администрации города Нижний Тагил
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 100

С

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАОУ СОШ № 100

Язовских Д.В.
Приказ № 01-12/ от 04.09.2026

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МАОУ СОШ № 100
в 2026 -2027 гг.**

1. Общие положения

- Настоящее Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 100 (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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».
- Целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 100 (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".
- Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 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.
- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 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.
- 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.
- Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Цели и задачи наставничества

- 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 100 .

3.2 Основными задачами школьного наставничества являются:

1. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
2. разработка и реализация программ наставничества;
3. реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
5. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
7. формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
8. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3.Организационные основы наставничества

- Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
- Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 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.
- 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, отстраненных от коллектива.
- Наставляемыми могут быть педагоги:
 1. молодые специалисты;
 2. находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 3. находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 4. желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Наставниками могут быть:
 1. обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 2. педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 3. родители обучающихся – активные участники родительских советов;
 4. выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

5. сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
6. успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
7. ветераны педагогического труда.
 - 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).
 - Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
 - Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
 - Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
 - Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

3. Реализация целевой модели наставничества.

- Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и тд)
- Представление программ наставничества по формам на педагогическом совете МАОУ СОШ № 100.
- Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:
 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
 - Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
 - Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

4. 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:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
 - Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
 - В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

5. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 100 , определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 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, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

6. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7. Обязанности наставляемого:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 100, определяющих права и обязанности.
2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

8. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 100
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МАОУ СОШ № 100
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 100 .
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 100.
- Приказ об организации «Школы молодого педагога » с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»