

РАССМОТREНО
на педагогическом совете
Протокол №1 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ школы
с.Гражданка
Н.В. Барзова.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества в МБОУ школе с.Гражданка

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в образовательной организации Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа с.Гражданка Анучинского муниципального округа Приморского края» (далее – МБОУ школа с.Гражданка) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МБОУ школе с. Гражданка) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «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»), приказом № 789-а от 23.07.2020

Министерства образования Приморского края, уставом МБОУ школы с. Гражданка) и определяет порядок организации наставничества в образовательной организации.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Программа наставничества в образовательной организации – комплекс мероприятий с описание целей, задач и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого/группы в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества в образовательной организации является **инвариантной частью** нормативного сопровождения наставничества, **вариативной частью** которой являются персонализированные программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), реализуемая в конкретной форме и модели, разработанная конкретным наставником для наставляемого/группы, которая входит в Программу наставничества в образовательной организации. Персонализированная программа наставничества может иметь **форму проекта**, включающего описание формы и модели наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений/проблем наставляемого/группы и достижение ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества может иметь форму, установленную образовательной организацией, в том числе после ее реализации включать описанную **наставническую практику**.

Наставник – учащийся, педагогический работник ОО, сотрудник учреждения из числа социальных партнеров, назначаемый ответственным за разработку и реализацию персонализированной программы наставничества в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию программы

наставничества ОО и методическое сопровождение персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей, технология обеспечения личностного и профессионального становления, развития и адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1. Задачами внедрения целевой модели наставничества является, в том числе, создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной
- и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно

выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности;
- формирование сетевого взаимодействия в контексте программы наставничества.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ школе с.

Гражданка) предполагает осуществление следующих функций:

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация персонализированных программ наставничества;
- формирование банка программ и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонифицированного учёта наставников и наставляемых, формирование школьного реестра наставников;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- предоставление данных по итогам реализации программ наставничества по запросам в муниципальные органы управления образования;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

3. Порядок организации наставнической деятельности.

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик», «учитель – ученик», «социальный партнёр – ученик») с учётом вариаций ролевых моделей по каждой форме («опытный педагог – молодой педагог», «молодой педагог – опытный педагог/группа», «директор ОО – педагог», «молодой педагог – куратор – группа учащихся», «педагог – куратор детских наставнических практик – группа учащихся»; «учащийся – наставник – группа наставляемых», «социальный партнёр – группа учащихся», «студент – группа учащихся» и т.п.;
- персонализированные программы наставничества, разработанные наставниками для сопровождения наставляемых по каждой форме наставничества с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несёт руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание быть наставником;
- педагогические работники, имеющие профессиональные дефициты;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.3 Чему же может научить наставник, как может направить и как это сказывается на образовательном процессе:

Роль наставника в первую очередь в том, чтобы поддерживать начинания ребенка. Важно, чтобы ребенок рядом с наставником мог раскрыться: рассказать о своих интересах, увлечениях, хобби. Наставник бы в свою очередь предложил

ребенку, как именно реализовать то или иное дело, поддержать его в начинаниях.

Когда ребенок чувствует опору и поддержку, он становится смелее и раскрепощеннее, ему проще пробовать новое.

Ценности, взгляды наставника могут способствовать формированию взглядов ребенка. Наставник может быть своеобразным образцом для подражания, стремления. Его активность, образ жизни, стремление по жизни или в профессии способно поддерживать ребенка и направлять его. Наверняка у каждого в жизни был любимый учитель, который чем-то импонировал и “цеплял”, и если вы подумаете об этом сейчас, вы сможете ответить, почему это был именно он. Например, если наставник занимается спортом, преподает в спортивной секции, ведет здоровый образ жизни, ребенку будет легче следовать этим ценностям, придерживаться подобных ориентиров, достигать больших результатов, нежели в случае обратной ситуации (например, если от ребенка требуют, а на личном примере не показывают, как именно что-то сделать или достичь этого). Роль наставника в том, чтобы помогать ребенку справляться с различными сложностями. В таких ситуациях у ребенка часто опускаются руки, нет сил действовать. Слова наставника должны оказывать поддерживающий, подбадривающий, направляющий эффект. В его роли должна быть корректная, конструктивная критика, помогающая увидеть сильную сторону, а не только критика ошибок и недостатков. Мало показать, в чем неправ ребенок или что делает не так. Важно объяснить и показать способы, как именно преодолеть сложность и справляться дальше. Равняясь на наставника, как на образец поведения и ориентир в каких-то достижениях, ребенок сможет обратиться к нему за советом в сложной ситуации или пытаться справиться с чем-то благодаря ему. Если у ребенка с таким взрослым открытые и доверительные отношения, он не будет бояться спрашивать и уточнять. Это немаловажно для развития школьника.

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица ОО,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары/группы (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.8. В случае быстрого и успешного освоения лицом/лицами, в отношении которого(-ых) осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлён в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.10. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для реализации Целевой модели наставничества

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 5. Разработка персонализированных программ

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Мониторинг результатов реализации наставнической деятельности в ОО.

3.11. На **первом этапе** происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОО, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО, заключение партнёрских соглашений (Приложение 1) с организациями – социальными партнёрами, участвующими в реализации программ наставничества ОО.

3.12. На **втором этапе** составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (Приложение 2), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОО, которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.13. На **третьем этапе** проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников.

3.14. По итогам **четвертого этапа** формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 3), прошедшее выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и самими кандидатами. Составляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и

куратору для ознакомления и согласования.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления произвольный).

3.15. В рамках **пятого этапа** происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка персонализированных программ наставничества. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается персонализированные программы наставничества на текущий учебный год.

3.16. **На шестом этапе** проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий персонализированных программ наставничества.

3.17. **Седьмой этап** включает в себя мониторинг эффективности программы, подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- согласование персонализированных программ наставничества
- мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества (Приложение 4);
- своевременный сбор и предоставление данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели (по запросам муниципалитета и региона);
- составление реестра наставников, формирование и пополнение банка персонализированных программ и практик наставничества;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции персонализированной программы наставничества, выбора методов наставнической деятельности;
- в случае, если наставник не является сотрудником ОО, затребовать справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

4.7 Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации.

- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.
- Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4.10.3 Положение программы наставничества может включать в себя следующую информацию:

- Общие положения. Правовые основания разработки и реализации программы, порядок её принятия.
- Цели и задачи.
- Список должностей, для которых предназначен этот метод обучения.
- Порядок назначения наставников (требования к их опыту, образованию, квалификации и др.).
- Формы и методы обучения — количество стажёров, индивидуальные или групповые занятия, проводимые мероприятия и т. д..
- Ответственность и обязанности кураторов и стажёров.
- Порядок оплаты труда наставников.
- Порядок аттестации стажёров, отчёты о проделанной работе и др..

—

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- разрабатывать и реализовывать в установленные сроки персонализированную программу наставничества в соответствии с принципами Целевой модели наставничества;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для

молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого/наставляемых к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- требовать выполнения наставляемым персонализированной программы наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

5.1. Наставляемый/наставляемые обязан (-ы):

- выполнять задания, определенные в персонализированной программе наставничества, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением персонализированной программы наставничества;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением персонализированной программы наставничества, учиться у него

практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий персонализированной программы);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением персонализированной программы наставничества;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

5.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

6. 1 Завершение персонализированной программы наставничества

Мониторинг данных о реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как системасбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества/или отдельных ее элементах.

Организация систематическойвозможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

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.

Мониторинг данных о реализации программы наставничества

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

Организация систематического возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

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.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого(-ых) и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

6.2 На первом этапе (подготовительном) определяется цель, объект (объектом мониторинга для педагога является обучающийся, детское объединение, а также отдельные направления образовательного процесса), сроки, инструментарий.

На первом этапе (подготовительном) определяется цель, объект (объектом мониторинга для педагога является обучающийся, детское объединение, а также отдельные направления образовательного процесса), сроки, инструментарий.

6.3 Второй этап (практический) - сбор информации.

Методики сбора информации разнообразны: наблюдения, опрос, собеседование, анализ документов, посещение занятий, контрольные срезы, анкетирования, тестирование и т. д. Использование тех или других методик зависит от целей проведения мониторинга и имеющихся средств.

6.4 На третьем этапе (аналитический) – происходит обработка информации и её анализ, вырабатываются рекомендации, определяются пути корректировки.

С первых дней занятий в детском коллективе должно быть место каждому ребенку вне зависимости от его индивидуальных психофизических особенностей и склонностей. Поэтому педагогу нужно быстро и гибко реагировать на стремительно меняющуюся ситуацию, уметь спланировать учебный материал для каждого воспитанника, продумать перспективные задачи его развития, анализировать результаты. Для этого необходимо знать особенности развития обучающихся, их начальный уровень сформированности познавательных умений и навыков, а также уровень знаний, умений и навыков по конкретной образовательной программе. В этом педагогу поможет проведение стартовой диагностики в начале учебного года.

7. Условия публикации результатов Программы наставничества, включая персонализированные программы педагогических работников на сайте образовательной организации

7.1. Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных

программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучшие наставнические практики, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

7.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

**Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации
с партнёром-работодателем**

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

«____» _____ 202_ г.

«Наименование ОО» в лице _____, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «Наименование партнера-наставника» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения.

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций в рамках форм наставничества «социальный партнер-ученик».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;
- приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «социальный партнер-ученик».
- принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной

организации, а также знакомиться с информационными, организационными и

методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации Партнера.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Образовательной организацией;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несёт полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме ««социальный партнер-ученик»» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;

- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

2.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

2.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

2.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.2024 г.

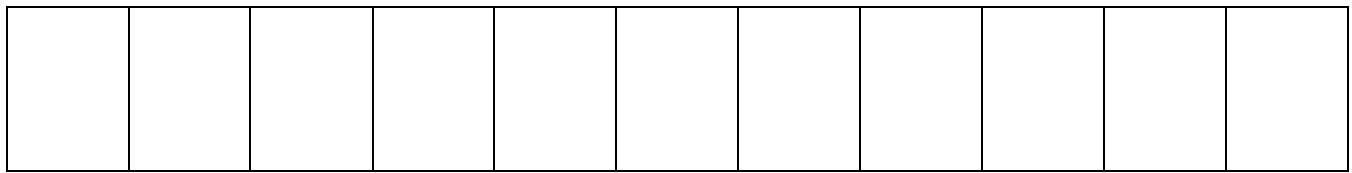
Приложение 2

Примерная форма базы наставляемых

Приложение 3

Примерная форма реестра наставников

Ф.И.О	Конт	Мест	Осно	Важн	Дата	Ф.И.О.	Форм	Дата	Резу	Ссыл
.	ак	о	в	ые	вхожд	наста	а	заве	ль	ка на
наств	тные	работ	ные	для	е- ния	в	наста	р	таты	кейс/
-ника	данн	ы/	комп	про-	в	ляемо	в	шен	прог	отзыв
	ые	учеб	е	грам	прогр	го	ничес	ия	ра м	наста
		ы	тенц	мы	а мм	(наста	тв а	про	мы	в
			ии	дости	у	в		рамм		нико,
			наста	-		ляем		ы		
			в	жени		ых				
			нико	я)				
				наста						
				в-						
				нико						



**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества
в образовательной организации.**

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации) (Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).
3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании) - (Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества»).

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

- не менее 50% в 2023 году;
- не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

- не менее 50% в 2023 году;
- не менее 70% в 2024 году.

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).