

**ПРИНЯТО**  
Педагогическим советом:  
Протокол № 16 от 27.05.2021

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Приказ № 64 от 01.06.2021г.

**Положение о наставничестве в  
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
Вологодского муниципального района  
«Майская средняя школа имени А.К. Панкратова»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Вологодского муниципального района «Майская средняя школа имени А.К. Панкратова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество рассматривается, с одной стороны, как наиболее эффективная разновидность кадровой технологии корпоративного обучения, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок, или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая развитие личности обучающегося, молодого или вновь принятого на работу специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

1.3. Понятийный аппарат:

– должностная адаптация – процесс адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

– наставник – педагогический работник или иное лицо (обучающийся, победитель олимпиад, член детской общественной организации РДШ, ЮНАРМИИ, волонтерских организаций, родители, представители Вооруженных Сил Российской Федерации, военного комиссариата, общественных организаций ветеранов войны и труда, профсоюзов, общественных организаций инвалидов, бизнес-сообщества и т.д.), назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

– подопечный – обучающиеся школы; молодые специалисты или вновь принятые в школу педагогические работники, которым необходима профессиональная адаптация;

– профессиональная адаптация – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

1.4. Наставничество в школе должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности;
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности и всех включенных в систему наставничества субъектов;
- поддержка со стороны руководства школы, четкая и понятная всем категориям сотрудников и обучающимся система отношений.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель: оказывать практическую помощь в профессиональном становлении, адаптации в коллективе, а также образование и воспитание дисциплинированности у обучающихся.

2.2. Задачи:

- упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций подопечного;
- развитие профессионально-значимых качеств личности подопечного;
- ускорение процесса профессионального становления подопечных, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности, к корпоративной культуре, усвоение им традиций, стандартов и правил внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников.

2.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии с администрацией школы, первичной профсоюзной организацией представителями бизнес-сообщества, социальных партнеров и работодателей.

## **3. Особенности выбора и назначения наставников**

3.1. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

3.2. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих

стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качествами:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

3.4. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников образовательной организации;
- обучающихся – (победителей олимпиад, научных конференций, членов детских общественных организаций);
- представителей вооруженных сил Российской Федерации, общественных организаций, работников реального сектора экономики и социальной сферы.

3.5. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

3.5. Временные рамки наставничества определяются с учетом индивидуальной программы поддержки субъектов наставничества.

3.8. Наставники назначаются приказом директора.

#### **4. Сферы ответственности наставника и подопечного**

4.1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

4.2. Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности подопечного;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения – планирование занятий.

4.3. Сфера ответственности подопечного:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;

- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

#### 4.4. Этапы взаимодействия наставника и подопечного:

- I-й этап – адаптационный;
- II-й этап – основной (проектировочный);
- III-й этап – контрольно-оценочный.

На I этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

На II этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На III этапе определяется уровень сформированности личностных и профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению учебных или профессиональных обязанностей.

По окончании срока наставничества (срок определяется договорным соглашением) составляется отчет как наставником, так и подопечным, после чего процесс считается завершенным.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

4.5. Руководство работой наставника. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

##### 4.5.1. Заместитель директора школы обязан:

- представить назначенного молодого и вновь приступившего к работе специалиста сотрудникам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

4.5.2. Наставник посещает отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом; оказывают методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучают, обобщают и распространяют положительный опыт организации наставничества в образовательной организации.

#### 4.6. Наставничество для образовательной организации в целом:

- позволяет использовать знания и навыки обеих сторон (наставника и подопечного);
- поддерживает лояльность сотрудников своей организации и подчеркивает важность повышения квалификации персонала;
- способствует взаимному обогащению идеями и развивает взаимодействие в различных областях деятельности сотрудников;
- повышает моральный дух и мотивацию обеих сторон;
- является экономически эффективным способом применения управленческих решений развития педагогического и студенческого коллективов колледжа.

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

### 5.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

### 5.2. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории личностного и профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- наставник из числа сотрудников Вооруженных Сил Российской Федерации, общественных организаций, бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию школы о их результатах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

### 5.3. Подопечный имеет право:

- 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;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

#### 5.4. Обязанности подопечного:

- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию развития в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать наставника по применению передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

#### 5.5. Обязанности бизнес - партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии;

## **6. Экономические факторы и критерии эффективности системы наставничества**

6.1. В образовательной организации поддерживается система мотивации и стимулирования наставников. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества: стимулирование наставников осуществляется в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника;

- поощрения: благодарственные письма.

#### 6.2. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;

- достижение сотрудниками требуемой результативности;
- соответствие профилю должности и поведенческие изменения.

### 6.3. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);
- обратная связь от наставников (эмпирические исследования);
- оценка компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного в конкурсах).

### 6.4. Взаимодействие школы с бизнес-партнерами и предприятиями реального сектора экономики или социальной сферы:

- разработка, корректировка и согласование программ;
- проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве «преподавателей-практиков»;

## 7. Формы и модели наставнической деятельности

### 7.1. Формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;
- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;
- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;
- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

### 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.

### 7.3. Модели наставнической деятельности:

- «Педагог – педагог»; «Педагог – обучающийся (группа обучающихся)»; «Обучающийся (победитель олимпиад, конкурсов, участник детских общественных организаций) – обучающийся (группа обучающихся)»;

«Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель».

**7.3.1. Модель наставничества «Педагог – педагог»** – передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

*Целевая группа:* все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

*Результаты и социальные эффекты:* обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

**7.3.2. Модель наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»** – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей социальной адаптации, связанные с допрофессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

*Целевая группа:* обучающийся, группа обучающихся;

*Результаты и социальные эффекты:* передача наставником своего опыта, личностных и профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, конференций, участников детских движений и общественных организаций.

**7.3.3. Модель наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, конкурсов, участник детских общественных движений – обучающийся (группа обучающихся)»** – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности школьного

самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося -наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет: транслировать лучшие достижения; привлекать лучших обучающихся к учебной и воспитательной деятельности; способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности личностного и профессионального развития обучающихся -наставников; формировать личностные качества, способствующие успешному становлению обучающихся -наставников и их подопечных.

*Целевая группа:* обучающиеся (группа обучающихся).

*Результаты и социальные эффекты:* развития творческого потенциала школьников и их интеграции в сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

**7.3.4. Модель наставничества «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель»** – временное прикрепление к опытному работнику организации или к бизнес-партнеру предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы.

*Целевая группа:* обучающийся (группа обучающихся), преподаватель (группа преподавателей);

*Результаты и социальные эффекты:* развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

## **8. Документы, регламентирующие наставничество**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;

- планы работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и подопечного;
- анкетирование наставников и подопечных;
- протоколы заседаний Педагогического и/или Управляющего советов, методического актива на которых рассматривались вопросы наставничества.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы и действует бессрочно.

9.2. 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.