

РЕСПУБЛИКА ИНГУШЕТИЯ

МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ



ГІАЛГІАЙ РЕСПУБЛИКА

ГІАЛГІАЙ РЕСПУБЛИКА  
ДЕШАРЕИ ИИЛМАНИ  
МИНИСТЕРСТВО

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ДЖЕЙРАХСКОМУ РАЙОНУ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ**

386433, Джейрахский район, с.п.Джейрах, ул.Льянова 10  
[hadi\\_01\\_71@mail.ru](mailto:hadi_01_71@mail.ru)

ПРИКАЗ

№ 9-а-п

04.05.2021г.

с.п.Джейрах

« Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования  
Джейрахского района»

В целях регулирования порядка организации педагогического и других видов наставничества, в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях Джейрахского района приказываю:

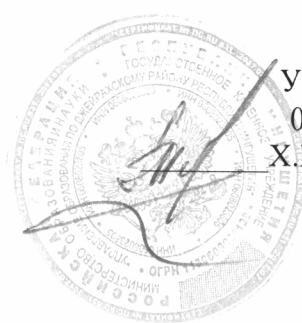
1. Утвердить Положение о наставничестве в системе образования Джейрахского района;
2. Главному специалисту Управления образования довести приказ и Положение до руководителей образовательных организаций района;
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Приложение: на 4 л.

Начальник



Х.М.Тачиева



Утверждаю :  
04.05.2021г.  
Х.М. Тачиева

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о наставничестве в системе образования** **Джейрахского района**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом от 11 августа 1995 г. N И5-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях". Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях". Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях". Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", с Законом об образовании в Республики Ингушетия, с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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". Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавателей и наставнической работы с обучающимися.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического и других видов наставничества (формы выбираются индивидуально образовательной организацией) в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях.

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

Наставничество - социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.4. Формы наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях

В методологии выделяется пять крупных форм наставничества: "ученик-ученик (студент-студент)", "учитель-учитель (преподаватель- преподаватель)", "студент-ученик", "работодатель-ученик", "работодатель-студент". Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

В зависимости от форм наставничества наставничество может быть установлено над

следующими категориями участников образовательного процесса:

- молодыми специалистами - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;

- педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;

- другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- студентами высших и средних профессиональных образовательных организаций.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.5. Наставник - это опытный преподаватель, студент, обучающийся, работодатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

## **2. Цель, виды и задачи наставничества**

2.1. Цели наставничества зависят от его выбранной формы и модели.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

- наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

- наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого;

- наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;

- наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции;

- наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;

- наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;

- наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый;

- наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании научно-методического (педагогического) совета образовательной организации по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя наставничества в случаях:

- на основании личного заявления наставляемого или наставника;

- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска;

- сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;

- перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.6. Директор образовательного учреждения поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, в соответствии с утвержденными локальными актами.

#### **4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать "дорожную карту" реализации наставничества (схему "дорожной карты" утверждает образовательная организация) или программу наставничества.

#### **5. Права наставника**

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приемы работы с наставляемым.

5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

#### **6. Обязанности наставляемого**

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, локальные акты образовательного учреждения, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.

6.3. Выполнять положения "дорожной карты" в сроки, определенные локальным актом и приказом директора по образовательному учреждению.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Своевременно отчитываться о выполнении положений "дорожной карты".

#### **7. Права наставляемого**

7.1. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора или методиста (куратора) предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

#### **8. Руководство наставничеством**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора и методиста (или куратора программы наставничества), курирующего соответствующее направление деятельности.

8.2. 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.

8.3. Заместитель директора (методист или куратор программы наставничества) обязан:

- представить пару(ы) наставник-наставляемый и объявить приказ об утверждении наставничества;
  - создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
  - посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
  - организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;
  - изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;
  - вносить предложения о применении мер поощрения наставников.
  - составлять и предоставлять отчетность по наставничеству.
-