

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
протокол № 04  
от «15» 02 2022г.



## Положение о системе наставничества обучающихся в МБОУ Кушьянской СОШ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Кушьянская средняя общеобразовательная школа определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

**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.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

**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 персонализированных (ой) программ(ы) наставничества. Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок

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

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления

наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества обучающихся являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества обучающихся;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, нормам международного права, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип гуманизации – подразумевает ориентацию наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

5) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития обучающегося в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

6) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

7) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус обучающегося с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

10) принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

11) принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого).

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

## **2. Цель и задачи системы наставничества обучающихся.**

2.1. Цель системы наставничества обучающихся в образовательной организации – оказание помощи в раскрытии личностного, творческого потенциала наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности.

2.2. Задачи системы наставничества обучающихся:

. - создание необходимых комфортных условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет;

- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- привлечение желающих обучающихся получать поддержку наставников; - выявление и привлечение потенциальных наставников;

- формирование базы данных наставников и наставляемых;
- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального, лидерского потенциала обучающегося, развитии гибких навыков и метакомпетенций, в адаптации к новым условиям среды, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов: «Успевающий - неуспевающий», «Лидер - пассивный», «Равный - равному»;

- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
- популяризация, продвижение программы наставничества в ОО и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

### 3. Формы наставничества обучающихся

В образовательной организации осуществляются следующие вариации ролевых моделей формы наставничества «ученик-ученик»:

Вариации ролевых моделей	Пояснения
«успевающий неуспевающий»	классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов
«лидер – пассивный»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«равный – равному»	обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником с целью построения взаимоотношений с обучающимися, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Форма наставничества «ученик — ученик», в том числе в «Точках роста», предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими, лидерскими и другими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Наставничество может осуществляться в групповой форме

### 3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации», назначении ответственного за внедрение и реализацию системы наставничества (куратора).

#### 3.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательной организации;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации;
- способствует созданию условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет

3.3. Куратор реализации программ наставничества обучающихся:

- назначается руководителем образовательной организации из числа педагогических работников;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации;
- совместно с ответственным за ведение школьного сайта ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества обучающихся, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с ответственным за ведение школьного сайта;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества обучающихся в образовательной организации, эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества обучающихся;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других обучающихся образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с письменным заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- вносить предложения руководителю образовательной организации о создании необходимых условий для выполнения программы наставничества;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **4.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- посещать все мероприятия, проводимые куратором, вести и своевременно предоставлять необходимую документацию (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.);

- привлекать наставляемого к выполнению мероприятий, запланированных программой наставничества;

- осуществлять включение наставляемого в учебную, инновационную, общественную жизнь образовательной организации, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- рекомендовать наставляемому участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, совместно с куратором оказывать всестороннюю поддержку и сопровождение.

#### **5. Права и обязанности наставляемого**

##### **5.1. Права наставляемого:**

- участвовать в обсуждении формирования наставнических пар / групп, в составлении персонализированной программы наставничества обучающихся;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества обучающихся;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

## 5.2. Обязанности наставляемого:

- выполнять мероприятия персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## 6. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

## 7. Планируемые результаты реализации программы наставничества.

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого.

## 8. Мониторинг достижения целевых показателей наставничества

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей наставничества осуществляет куратор/ы в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

## 9. Завершение персонализированной программы наставничества

9.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого 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 – форсмажора).

9.2. 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).

#### **10. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества обучающихся на сайте образовательной организации**

10.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества обучающихся на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества обучающихся, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества обучающихся, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества обучающихся, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества обучающихся в образовательной организации и др.

10.2. Результаты персонализированных программ наставничества обучающихся в образовательной организации публикуются после их завершения.

#### **11. Заключительные положения**

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

11.2. 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.