

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МОЖГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Рассмотрено
на Педагогическом совете
Протокол № 5
От 18.02.2025

Утверждено
Приказом директора
№ 48 - ОД
От 18.02.2025

Положение
о системе наставничества обучающихся
МБОУ «Можгинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества обучающихся (далее – Положение) в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Можгинского района «Можгинского средняя общеобразовательная школа» (далее – Образовательная организация) разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст. 10);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р;

- Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145;

- «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.7. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью школьного наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, разных уровней образования МБОУ «Можгинская СОШ».

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- практическая поддержка одаренных детей, детей, показывающих низкие образовательные результаты;
- привитие воспитанникам интереса к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- развитие способности ребенка самостоятельно и качественно обобщать опыт собственной деятельности, анализировать его, делать выводы, строить траекторию саморазвития;
- создание условий успешной адаптации и социализации выпускников в обществе;
- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- содействие достижению учащимися высокого качества труда (в том числе учебного).

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора программы с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором программы.

4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением;
- занимающиеся исследовательской или проектной деятельностью.

Цель взаимодействия:

• «Учитель – ученик с особыми образовательными потребностями». Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

• «Учитель–ученик, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты»: педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.

• «Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»: создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.

• «Учитель – ученик, попавший в трудную жизненную ситуацию; имеющий проблемы с поведением»: психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.

- «Учитель – ученик, реализующий проект или исследование»: психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого во время работы над проектом или исследованием.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги, специалисты, готовые консультировать и сопровождать школьника с его проектом
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7. Наставник проектной и исследовательской деятельности - человек, обладающий следующими качествами:

- понимать суть исследовательской и проектной деятельности;
- уметь быть рядом, но не вовлекаться;
- уметь находить контакт и взаимопонимание с самыми разными учениками, содействовать в поддержании рабочей атмосферы;
- уметь показывать участникам проекта их достижения и их недоработки, разбираться с конфликтами;
- владеть разными инструментами организации работы, чтобы иметь возможность продемонстрировать их подопечному;
- иметь широкую эрудицию и способность быстро осваивать большие объемы информации, чтобы разобраться в деталях проекта, который задумали ваши подопечные;
- знать стандарты оформления проектной документации; программное обеспечение, поддерживающего работу с проектами, способы презентации проектов, чтобы помочь участникам с «внешней» частью работы.

4.8. 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).

4.9. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Ученик - ученик», «учитель – ученик», «работодатель – ученик», «студент-ученик».

5.2. В работе над проектом учитель-наставник помогает ученикам в поиске нужных источников информации; сам является источником; координирует весь процесс; поощряет учеников; поддерживает непрерывную обратную связь для успешной работы учеников над проектом.

5.3. Реализация программы наставничества происходит на основе Индивидуального плана развития (приложение 1), в проектной или исследовательской деятельности на основе Дневника проектной / исследовательской деятельности (приложение 2).

6. 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы (приложение 3).

6.4. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической

деятельности в ОО.

7. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Можгинская СОШ», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 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.

8. Права и обязанности наставника

8.1. Наставник имеет право

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 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.

8.2. Наставник обязан

- Разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий.
- В соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции плана, выбора методов наставнической деятельности.

9. Права и обязанности наставляемого

9.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- 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.

9.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Объявление благодарности, награждение грамотой организации.

Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

Форма наставничества: _____

№ п/п	Содержание	Сроки	Форма работы	Отметка о выполнении (результат)
1.				

Приложение 2

ДНЕВНИК ПРОЕКТНОЙ / ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема проекта/исследования				
Автор				
Наставник				
Начало работы – завершение работы				
№ п/п	Содержание/действия	Сроки	Корректировка	Отметка о выполнении (результат)
1.				
2.				
3.				
....				
Иные заметки				

Анкета наставляемого (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с Наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы? _____

Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника (до начала работы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.	Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого (по завершению работы)

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

1.	Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидали от программы?

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]

Анкета наставника (по завершению работы)

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.	Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидали от программы и своей роли?

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]