

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
протокол № 1 от 31.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе ученического наставничества

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве обучающихся разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», и определяет порядок организации наставничества по модели «ученик-ученик». Положение определяет цель и задачи ученического наставничества, устанавливает порядок организации наставнической деятельности, определяет права и обязанности ее участников, требования к проведению мониторинга и оценки качества реализации ученического наставничества в МБОУ «СОШ № 19».

2. Цели и задачи наставничества обучающихся. Функции школы в области внедрения целевой модели наставничества.

2.1. Целью наставничества обучающихся является раскрытие потенциала личности наставляемого ученика, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации через создание условий для эффективной поддержки обучающихся в возрасте от 10 лет.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого потенциала обучающегося, формирование и поддержка обучающихся в индивидуальной профессиональной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- создание условий для обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующим в наставнической деятельности;

- выработка у участников наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к своему развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором строятся доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение модели ученического наставничества предполагает:

- реализацию Дорожной карты МБОУ «СОШ № 19» внедрения целевой модели наставничества;

- назначение куратора ученического наставничества;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- информационно-методическое, материально-техническое обеспечение наставничества;

- осуществление учета обучающихся, участвующих в наставничестве по модели «ученик-ученик»;

- осуществление мониторинга показателей эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и практик наставнической деятельности в школе.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Реализация происходит через работу координатора по наставнической деятельности, куратора по реализации наставничества по модели «ученик-ученик» с базами наставников и наставляемых.

3.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором при помощи педагогов, классных руководителей, имеющими информацию о потребностях обучающихся.

3.4. Модели взаимодействия:

Модели взаимодействия	Функции
«успевающий ученик – неуспевающий ученик»	Поддержка для достижения лучших образовательных результатов
«ученик-лидер – пассивный ученик»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе и развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«равный - равному»	Обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом
«адаптированный ученик – неадаптированный ученик»	Успешная адаптация наставляемого к новым условиям обучения

3.5. Формами взаимодействия могут быть: индивидуальный занятия и беседы в рамках внеурочной деятельности, классные часы, организация совместных школьных

мероприятий, участие в муниципальных мероприятиях, походы, участие в спортивных соревнованиях и культурных мероприятиях для развития чувства сопричастности, интеграции в общество; участие в школьном самоуправлении, движении волонтеров, подготовка к конкурсам и олимпиадам. Наставничество может парное и групповое.

3.6. Индивидуальный план развития разрабатывается наставником и куратором с учетом выбранной модели взаимодействия.

3.7. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем обучающихся, испытывающих потребности в развитии, приобретении необходимых компетентностей. Наставляемыми могут быть: демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты обучения, попавшие в трудную жизненную ситуацию, нарушители поведения, дети с ограниченными возможностями здоровья, отстранение от коллектива, начинающие учиться в образовательном учреждении.

3.8. Наставниками могут быть: обучающиеся, мотивированные помочь одноклассникам, сверстникам в адаптационных, творческих и спортивных вопросах. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Наставник может опекать не более двух наставляемых.

3.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально, но не более одного учебного года и зависят от планируемых результатов сотрудничества. Наставничество может быть завершено досрочно в случае успешного освоения необходимых компетенций.

3.10. Этапы наставнической деятельности:

№	Мероприятия
1	Информирование участников образовательных отношений о системе наставничества, определение заинтересованных обучающихся, изучение запросов, определение моделей взаимодействия
2	Уточнение потребностей наставляемых, организационная работа по формированию базы наставников и наставляемых, утверждение списка наставников и наставляемых, закрепляется приказом
3	Разработка индивидуальных планов работы с наставляемыми
4	Работы куратора, наставников и наставляемых по плану мероприятий
5	Подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение активных участников наставнической деятельности

4. Критерии отбора наставников

- наличие личного желания стать наставником;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность воздействовать на других, развивать и мотивировать наставляемых;
- способность выстраивать коммуникации с окружающими;
- ответственность, нацеленность на результат;
- способность к собственному развитию.

5. Права и обязанности куратора ученического наставничества

5.1. Куратор назначается директором школы, на куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- организация и контроль мероприятий в рамках Программы наставничества;
- подготовка проектов документов и представление их на утверждение директору;
- оказание своевременной методической и консультационной помощи участникам;
- мониторинг и оценка мероприятий;
- получение обратной связи от участников ученического наставничества;
- анализ и обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности.

5.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы и информацию от участников наставнической деятельности;
- осуществлять сбор данных о наставляемых через родителей (законных представителей), педагогов, классных руководителей, педагога-психолога;
- инициировать проведение мероприятий в рамках проведения наставнической деятельности;
- вносить предложение руководству школы о поощрении участников наставничества.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Наставник обязан:

- участвовать в разработке плана развития наставляемого, своевременно вносить в него изменения, контролировать его выполнение, оценивать результат проведенных мероприятий;
- лично встречаться с наставляемым;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь в трудных для него ситуациях, своевременно реагировать на недисциплинированное поведение;
- собственным примером развивать положительные качества наставляемого;

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, запланированных в индивидуальной программе;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и контролировать своевременное выполнение заданий, определенных планом;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ;
- обращаться к руководителю с заявлением о сложении обязанностей наставника после успешного выполнения индивидуального плана развития.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Наставляемый обязан:

- выполнять поручения, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, обсуждать с наставником рабочие вопросы;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки, работая над дефицитными компетенциями;
- сообщать наставнику о трудностях;

- быть дисциплинированным; организованным и ответственным по отношению к учебе;

- принимать участие в мероприятиях.

7.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана.

8. Целевые показатели и мониторинг реализации системы наставничества по модели «Ученик-ученик»

8.1. Результатом реализации Программы является высокий процент включенности наставляемых лиц и наставников во все социальные, культурные и образовательные мероприятия школы, мониторинг – это система сбора, обработки, использования информации, сравнение результатов входного и итогового результатов;

8.2. Результатами могут быть:

- повышение успеваемости и психологической комфортности внутри класса и школы;

- снижение числа обучающихся, стоящих на профилактическом учете школьного, муниципального уровней;

- рост посещаемости кружков, клубов, спортивных секций, творческих объединений;

- увеличение числа обучающихся, добровольно желающими стать наставниками и наставляемыми.

8.3. Оценка реализации системы наставничества по модели «Ученик-ученик» может осуществляться на основе анкетирования удовлетворенности наставнических пар.

8.4. Основные целевые показатели эффективности реализации системы наставничества:

№	Показатель	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательном учреждении, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в школе)	10 %	70 %
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательном учреждении, 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 школе)	2 %	10 %

3	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 образовательном учреждении)	50 %	85 %
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в Программах наставничества (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в Программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в Программах наставничества, реализуемых в образовательном учреждении)	50 %	85 %

9. Мотивация участников наставнической деятельности

9.1. Участники системы наставничества школы, показавшие положительные результаты могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой;
- размещение информации на сайте образовательного учреждения, в родительской группе школы.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы, действует бессрочно.

10.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми нормативными документам.

10.3. После принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.