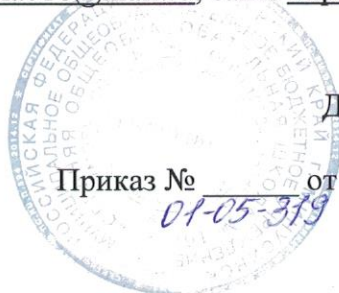


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 16»
662603, Красноярский край, г. Минусинск, ул. Кретьева., д. 9
Тел. (39132) 2-60-31, e-mail: shkola016@mail.ru, сайт: <http://www.school16.minusa.ru/>



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ №16»/
Т.А. Наумова *Т.А. Наумова*
Приказ № 01-05-319 от «25» декабря 2020г.

Положение о наставничестве в МОБУ «СОШ №16» г. Минусинска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует реализацию механизма наставничества по модели «обучающийся – обучающийся» в образовательной организации.

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

1.3. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности ученического самоуправления, который служит средством профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

1.4. Данная модель наставничества позволяет активным ученикам старших классов, обладающим лидерским потенциалом и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, способствовать развитию лидерских качеств у обучающихся 6 – 7 классов.

1.5. Наставник – обучающийся старших классов, назначаемый ответственным за совместное определение целей развития, построения индивидуального плана развития лидерских компетенций лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

1.6. Подопечный – обучающийся МОБУ «СОШ №16», в отношении которого осуществляется наставничество, в целях достижения индивидуальных целей развития овладения лидерскими качествами.

1.7. Наставничество в образовательной организации должно удовлетворять следующим условиям:

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

1.8. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу активных членов ученического самоуправления из числа обучающихся 8-10 классов (15 детей) по развитию у обучающихся 6 – 7 классов лидерских качеств.

1.9. Целью наставничества является создание системы поддержки и развития личностного потенциала обучающихся, лидерских качеств, инициативности через организацию разновозрастного детского сообщества.

1.10. Задачи наставничества:

- раскрытие личностного, творческого и лидерского потенциала обучающихся;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающих в социокультурной сфере;
- построение продуктивной коммуникации между членами школьного сообщества разных возрастов;
- предоставление возможности для демонстрации и презентации продуктов деятельности;
- популяризация наставнического движения в школьном сообществе.

2. Порядок выбора и назначения наставников

2.1. Наставники подбираются из числа активных членов ученического самоуправления школы из числа обучающихся 8-10 классов (15 учеников, 14-16 лет), обладающих лидерским потенциалом и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, члены Школьного парламента, участники РДШ.

2.2. Наставник должен обладать рядом личностных качеств и набором ключевых компетенций:

- лидерским потенциалом;
- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- личным желанием исполнять роль наставника.

2.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Численность наставников – 12-15 активных член ученического самоуправления из числа обучающихся 8-10 классов.

2.5. Временные рамки наставничества определяются в каждом случае индивидуально соглашением между наставником и подопечным.

3. Основы организации наставничества

3.1. Общая сфера ответственности при организации наставничества:

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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется в 3 этапа:

- адаптационный;

- основной (проектировочный);

- контрольно-оценочный.

3.5. Возможные формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных.

3.6. 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 то или иное действие, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить поставленную задачу и представить результат.

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

3.8. По окончании срока наставничества проводится презентация продуктов наставнического взаимодействия школьному сообществу, после чего процесс считается завершенным.

3.9. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательной организации по учебно-воспитательной работе.

3.10. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

3.11. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;

- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории развития;

- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;

- вести дневник наставника;

- подводить итоги деятельности наставничества.

3.12. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

3.13. Обязанности подопечного:

- выполнять рекомендации наставника, следовать этапам индивидуального плана развития, посещать мероприятия в рамках программы наставничества;

- информировать наставника по применению осваиваемых методов и форм работы в своей деятельности;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

4. Оценка эффективности наставничества

4.1. Наставничество для образовательной организации в целом:

- позволяет использовать знания и навыки обеих сторон (наставника и подопечного);

- способствует взаимному обогащению идеями и развивает взаимодействие в различных областях деятельности;

- повышает моральный дух и мотивацию обеих сторон;

- является экономически эффективным способом применения управленческих решений развития педагогического и ученического коллективов образовательной организации.

4.2. В образовательной организации поддерживается система мотивации и стимулирования наставников.

4.3. Результаты и социальные эффекты предусматривают развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграцию в школьное сообщество.

4.4. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» должна позволять осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;

- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);

- проектную деятельность.

4.5. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;
- достижение требуемой результативности;
- поведенческие изменения.

4.6. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности осуществляется за счет:

- обратной связи от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);
- обратной связи от наставников (эмпирические исследования);
- оценки результатов подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного).