

Принято:

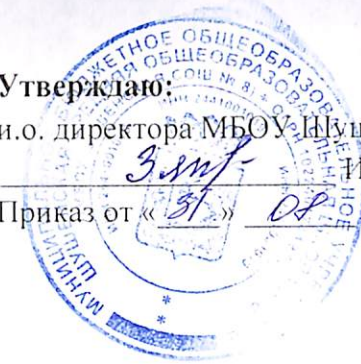
Протокол заседания
МБОУ Шушенской СОШ № 8
Протокол № 1
от « 31 » август 2013 г.

Утверждаю:

и.о. директора МБОУ Шушенской СОШ № 8

И.М. Зяпаева

Приказ от « 31 » авг 2013 г. № 192-пр



Положение о системе наставничества обучающихся (по форме «учитель – ученик» и «ученик – ученик»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества обучающихся по форме «учитель-ученик» и «ученик – ученик» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет МБОУ Шушенской СОШ № 8.

1.3. Целевая модель наставничества в МБОУ Шушенской СОШ № 8 представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов.

2. Задачи наставничества

2.1. Улучшение показателей МБОУ Шушенской СОШ № 8 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире.

2.3. Раскрытие личностного, творческого потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализация индивидуальной образовательной траектории.

2.4. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

2.5. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные, социальные.

2.6. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

2.7. Создание сети эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности.

3. Формы наставничества

3.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

3.3. Наставляемым в форме «учитель – ученик» и «ученик – ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 16 лет.

3.4. Наставниками могут быть учащиеся и педагоги МБОУ Шушенской СОШ № 8, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.5. Наставляемым может стать любой учащийся на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.6. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится или на более высокой ступени образования, или обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

3.7. Варианты программы наставничества «ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психосоциальная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмени навыками для достижения целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

3.8. Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя с учеником под организации и сопровождению учебно- исследовательской, проектной деятельности.

подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

Варианты программы наставничества «учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

4. Организация наставничества

4.1. Куратор/ ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества, состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

4.2. Куратор/ ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной

организации.

4.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

4.4. С целью реализации целевой модели наставничества куратором/ответственным лицом за организацию внедрения целевой модели наставничества ежегодно разрабатывается дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

4.5. За одним наставником может быть закреплено не более трех наставляемых.

4.6. За весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

4.7. Формами отчетности наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

4.8. По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями и премиями.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

5.1. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве.

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

5.3. Результатом мониторинга являются аналитические данные реализуемой программы наставничества за учебный год.

5.4. К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относятся:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- желание посещения школы;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении школы;
- желание высокой школьной успеваемости;
- успешность.

6. Задачи и направления работы наставника

6.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством РФ, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения.

6.2. Основными задачами являются: помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающихся, сопровождения образовательной траектории одаренных детей, оказание помощи в адаптации в любой форме наставничества, развитие инициативы и рефлексивных навыков.

7. Обязанности наставника и наставляемого

7.1. Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков;
- создать условия для повышения осведомленности и усиления взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- оказать помощь в формировании образовательной и карьерной траектории;
- помогать наставляемому развить прикладные навыки и умения;
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за рамки субординации.

7.2. Наставляемый обязан:

- выполнять в установленные сроки индивидуальную программу своего самообразования;
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику.

8. Документация

- 8.1. Индивидуальный план работы наставника.
- 8.2. Индивидуальная программа саморазвития обучающегося.

9. Изменения и дополнения в Положение

9.1. Положение о наставничестве в МБОУ Шушенской СОШ № 8 утверждается приказом директора школы.

9.2. Необходимые изменения и дополнения в Положение вносятся на основании решения методического совета и закрепляются приказом директора школы.