

Рассмотрено  
на Педагогическом совете  
протокол № 11 от 11.06.2020 г.

Утверждено  
Директор школы Д.Р. Иткина  
приказ № 250 от 11.06.2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве (в рамках реализации муниципального проекта «Создание системы наставничества и шефства для обучающихся образовательных организаций «Дети-наставники») муниципального общеобразовательного учреждения «Тавровская средняя общеобразовательная школа им. А.Г. Ачкасова Белгородского района Белгородской области»**

### 1. Общие положения

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

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения желаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемый – обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива, обучающийся с образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник – активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель

олимпиад, конкурсов, соревнований, принимающий активное участие в жизни школы, имеющий активную гражданскую позицию.

**Форма наставничества «ученик-ученик»** предполагает взаимодействие учащихся ОУ, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Тьютор (куратор)** – сотрудник образовательной организации или организации-партнера, который отвечает за организацию программы наставничества, взаимодействие наставника и наставляемого. Куратором может быть представитель ОУ, представитель организации-партнера, чья деятельность связана с реализацией программы наставничества.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью школьного наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современных условиях. Целью также становится создание условий для формирования системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- практическая поддержка одаренных, высокомотивированных, показывающих высокие результаты детей;
- привитие воспитаннику 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 обучающимися высокого качества труда (в том числе учебного);

2.3. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе лиц.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет тьютор (куратор), назначенный приказом директора ОУ и заместитель директора, ответственный за организацию наставничества в ОУ.

3.3. Администрация образовательного учреждения подбирает наставника из наиболее подготовленных обучающихся. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может одновременно иметь не более трех подшефных.

3.4. Кандидатуры кураторов и наставников утверждаются приказом ОУ.

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач настоящего положения в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **4. Руководство работой наставника**

4.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на тьютора (куратора) и заместителя директора ОУ приказом директора ОУ.

4.2. Документы, регламентирующие наставничество:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- программа (план) мероприятий.

#### **5. Деятельность наставника в среде учащихся**

5.1. Наставничество осуществляется в отношении группы обучающихся или отдельного обучающегося.

5.2. Наставник закрепляется за группой обучающихся приказом директора.

5.3. Наставничество осуществляется на основании утвержденного директором ОУ плана мероприятий, в котором указывается ФИО наставника, наставляемого, тьютора (куратора).

5.4. Обучающийся назначается наставником с его письменного согласия.

#### **6. Ожидаемые результаты**

6.1. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные, образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

6.2. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

6.3. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

## **7. Варианты программ наставничества**

7.1. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник-двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер-тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный-равному», в течение которого происходит обмен навыками, например когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

## **8. Область применения в рамках образовательной программы**

8.1. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности, на классных часах, при организации совместных конкурсов, проектных работ, походов, спортивных, культурных мероприятиях, а также участие в волонтерском движении, совместное посещение культурно-массовых мероприятий.