

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ № 116**



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в MAOU гимназия № 116

I. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в MAOU гимназия № 116 является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

1.2. Настоящее положение разработано в MAOU гимназии № 116 в целях реализации целевой модели наставничества. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, молодых специалистов и педагогов, испытывающих профессиональные дефициты.

1.4. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности гимназии, независимо от форм наставничества, предусматривает три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.5. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица гимназии, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

II. Формы наставничества

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

2.2. В гимназии выделены следующие формы наставничества: обязательные – «ученик-ученик», «учитель-учитель» и при наличии запроса и возможностей – «студент-ученик», «работодатель-ученик».

2.3. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся гимназии, при котором один из обучающихся 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.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

2.4. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, включение в различные формы представления своего профессионального опыта, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5. Форма наставничества «студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся гимназии и студентов среднего/высшего профессиональных учреждений (предпочтительно из числа выпускников гимназии), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

2.6. Форма наставничества «работодатель-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов гимназии и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

III. Организация наставничества

3.1. С целью реализации целевой модели наставничества в гимназии ежегодно разрабатывается дорожная карта, которая рассматривается на заседании педагогического совета и утверждается директором.

3.2. База потенциальных наставников и наставляемых определяется куратором программы наставничества в гимназии с помощью администрации, руководителей методических объединений, психологов, классных руководителей, с ориентацией на перечень качеств успешного наставника (Приложение 1).

3.4. Список наставников из числа педагогов и учащихся утверждается по результатам анкетирования среди потенциальных наставников, проводимого с целью выявления желающих принять участие в программе наставничества.

3.5. Списочный состав наставников, а затем наставнические пары/группы после согласования закрепляются распоряжением (приказом) директора гимназии.

3.6. Каждый наставник имеет одного наставляемого или группу не более 5-ти человек (при реализации формы «учитель-учитель»), при условии сходных проблем наставляемых.

3.7. На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

3.8. Реализация программы наставничества в гимназии включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

2. Формирование базы наставляемых

3. Формирование базы наставников

4. Отбор и обучение наставников

5. Формирование наставнических пар / групп

6. Организация работы наставнических пар / групп

7. Завершение наставничества

3.9. Ответственным за реализацию цикла наставнической работы является куратор программы наставничества.

3.10. Оценку результатов деятельности наставников осуществляет проектная группа по внедрению проекта наставничества в гимназии.

3.11. По результатам работы лучшие наставники могут быть поощрены как морально, так и материально. Информация о лучших наставнических практиках может быть размещена на сайте гимназии.

IV. Задачи и направления работы наставника

4.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями проектной группы по наставничеству, локальными актами гимназии.

4.2. В своей деятельности наставник соблюдает основные принципы своей деятельности, определенные педагогическим сообществом гимназии (Приложение 2).

4.3. Основными задачами наставника в любой форме являются:

- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются

нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории; достижение мотивационно-личностного, компетентностного роста наставляемого.

4.4. В соответствии с вышеизложенными задачами наставник выполняет следующие функции:

-аналитическая – оценка потребностей и возможностей наставляемого; выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;

-прогностическая – предположение результатов взаимодействия, исходя из своих возможностей;

планирование – построение индивидуальной траектории наставляемого, определение форм и сроков взаимодействия;

организационная – осуществление взаимодействия в различных формах, с использованием различных технологий и методов; решение проблем наставляемого;

методическая – самостоятельная разработка или использование известных практик, методик, памяток, рекомендаций для наставляемого;

аналитико-оценочная - оценка результатов взаимодействия; представление результатов взаимодействия.

4.5. При самооценке и внешнем определении эффективности всех участников наставнической деятельности в гимназии учитываются:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

4.6. При оценке изменений в личности наставляемого критериями динамики развития наставляемых в гимназии могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных/профессиональных результатов,

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня позитивного отношения к учебе/профессиональной деятельности;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

4.7. Формой отчетности наставника является участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества с презентацией в свободной форме полученных результатов.

V. Обязанности и права наставников и наставляемых

При выполнении своих задач и исполнении функций

5.1. Наставник обязан:

- регулярно и конструктивно общаться с наставляемым;
- оказывать помощь в адаптации и решении профессиональных/ученических проблем; наставляемому;
- поддерживать интерес и инициативу наставляемого, непротиворечащие социальным нормам;
- планировать и организовывать взаимодействие с наставляемым;
- вовлекать наставляемого в различные формы предъявления своих результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции наставляемого;
- ориентировать на развитие личностного потенциала, осознанный выбор траектории развития, самоопределение;
- развивать рефлексивные навыки наставляемого.

5.2. Наставник имеет право:

- изучать документацию, связанную с реализацией программы наставничества;
- использовать информационные, материально-технические, учебно-методические ресурсы гимназии для выполнения обязанностей наставника;
- вносить предложения о совершенствовании работы, связанной с наставничеством, о поощрении наставляемого или применения к нему дисциплинарного воздействия;
- взаимодействовать со всеми субъектами образовательных отношений в гимназии при выполнении функций наставника;
- выходить с ходатайством о досрочном завершении наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений;
- получать моральное и материальное вознаграждение за деятельность наставника не зависимо от организационной формы.

5.3. Наставляемый обязан:

- выстраивать необходимые для работы с наставником отношения; активно с ним взаимодействовать;
- выполнять в установленные сроки программу своего самообразования, саморазвития;
- постоянно работать над развитием своего личностного, творческого, образовательного, профессионального потенциала;
- принимать участие в анализе и презентации результатов работы.

5.4. Наставляемый имеет право

- изучать документацию, связанную с реализацией программы наставничества;
- использовать информационные, материально-технические, учебно-методические ресурсы гимназии для реализации своей программы образования и развития;
- вносить предложения о совершенствовании работы, связанной с наставничеством, о поощрении наставника;
- выходить с ходатайством о досрочном завершении наставничества;
- знакомиться с материалами, содержащими оценку его работы.

Качества успешных наставников

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений. При этом обладают гибкостью мышления – быстро оценивают ситуацию и принимают решение.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию