



«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о. Чапаевск

И.М.Филатова

Приказ №177 от «28» 08. 2020г.

«Принят» Педагогическим советом

Протокол №1 от «28»08. 2020 г.,

«Согласован» Общешкольным родительским

комитетом

протокол №1 от 28..08.2020 г.

Председатель В.В.Тимченко

«Согласован»

Советом обучающихся

Протокол №1 от 28.08.2020 г.

Председатель Е.К.Кольцова

Положение об организации различных форм сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации различных форм сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск (далее - образовательная организация) (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

1.2 Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации различных форм сопровождения, наставничества и шефства .

1.3 Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, традиций от старших к младшим членам общества, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставническая и шефская деятельность является одной из форм социально значимой деятельности обучающихся, способствующей личностному самосовершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, выявлению способностей, стимулированию инициативы и творчества,

1.4 Целями наставничества являются:

- формирование активной жизненной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе, к окружающим людям;
 - разработка, поддержка и сопровождение лидерских проектов;
 - успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей;
 - помощь в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов как в школе, так и в дополнительном образовании,
 - адаптация в коллективе детей с ОВЗ, детей-инвалидов, обучающихся, имеющих затруднения в учебе;
 - воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда и учебы;
 - улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и иных сферах;
 - улучшение психологического климата в образовательной организации.

2. Организация наставничества

2.1. Реализуемые формы программ наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «выпускник – ученик»;

2.2. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

2.2.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.2.2. Задачи:

- - помощь в реализации лидерского потенциала;
- - улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
- - развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.2.3. Результаты:

- - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете на КДН, ОДН, ОВД и психоневрологических диспансерах;
- - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.2.4. Перспективные направления:

- лидерство,
- развитие талантов,
- профориентация,
- профессиональная подготовка,
- инклюзия,
- добровольческая (волонтерская) практика,
- учебная мотивация,
- проектная деятельность и другие.

2.2.5. Формы сопровождения, наставничества, шефства

Наставник:

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

- - Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
- - Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.2.6. Варианты взаимодействия:

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

Виды наставничества:

- Персональное: наставник для одного обучающегося,
- Групповое: шефство над группой,
- Коллективное: несколько наставников работают с одним обучающимся или группой.

2.2.7. Формы взаимодействия:

- внеурочная деятельность;
- коллективно-творческие дела;
- «классные часы»;
- диспут;

- личная беседа;
- консультации
- творческие лаборатории;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- деловая игра;
- мозговой штурм и другие формы.

3. Руководство наставничеством

3.1. Организация наставничества возлагается на заместителя директора по УВР, который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуры наставника(ов);
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, шефство, различные формы сопровождения;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- вносит предложения о замене наставника(ов);
- вносит предложения о поощрении наставника(ов).