

СОГЛАСОВАНО

с Педагогическим советом школы
протокол № 1 от «30» 08 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «Хуторская сош»
А.А.Козырь
2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в МОБУ «Хуторская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.
- 1.2. Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 1.3. Целями наставничества являются:
 - оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
 - адаптация в коллективе;
 - воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
 - 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»;
 - «учитель – учитель».

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 в психиатрической и психоневрологической диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и криминальными актами при коллективах обучающихся;

2.2.4. Портрет учителя

Наставник:

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, неприкаянностью мышления, демократичностью высокой образовательные результаты, побуждать широкую и региональную олимпиаду и соревновательный лидер класса (группы) для параллельных прикладных активное участие в жизни образовательной организации (курсы, творческие постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) (докурсы, творческие постановки, общественные организации или объединения).

Возможный учитель:

Пастыряевы

Пассивный. Социально или ценностью дезориентированный обучающийся более низкого по отношению к настольному случаю, демонстративный неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, учащенный обмен мнениями и реализация собственных проектов.

2.2.5. Варианты взаимодействия:

ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.2.5.1. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «учеников» – «неудовлетворительный», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – ассистент», комплексное взаимодействие поддержки с адаптацией в коллективе для развития коммуникативных творческих лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, взаимное обучение «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник оказывает критический мышлением, а наставляемый – креативным, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.2.6. Формы взаимодействия:

- в рамках внеурочной деятельности;

- через «кабинетные часы»;

- организацию совместных конкурсов и проектных работ;

- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, спонсорствующие развитие творчества в сообществе (особенно важно для зрелых диалогов);

- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;

- волонтерство;

- подготовка к конкурсам, олимпиадам.

2.3. Форма взаимодействия (учитель – учитель)

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и расположенным ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую взаимостороннюю поддержку.

2.3.1. Целью такой формы взаимодействия является усиление закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.3.2. Задачи:

- спонсорирование формирования потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентации начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- привлечение молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях ее закрепления в образовательной организации;

- укрепление протекса профессионального становления педагога;

- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического);

2.3.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- улучшение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- повышение уровня ответственности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- рост числа собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.3.4. Портрет учителя

Пастыряевы

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и методик, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, позитивный учитель педагогического или школьного сообщества. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, административной или родительскими. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о практике, особенностях, режиме и привычках образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программ;

2.3.5. Варианты взаимодействия:

«кабинетный педагог» – молодой специалист, классический вариант поддержки для адаптации к новому коллективу, необходимая профессиональная поддержка для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества» – педагог, испытывающий проблемы, учащийся, испытывающий трудности (проблемы), они могут найти общий язык с педагогом, более молодой педагог помогает опытного педагога («старый школь») оказать взаимную поддержку, цифровыми навыками и технологиями.

2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программ повышения квалификации педагогов, в рамках которого предполагается оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, разработка методических пособий);

- в рамках реализации проектов для реализации в образовательной организации конкурсов, курсов, творческие мастерские, лекции молодого учителя, серия семинаров, разработки методического пособия;

2.4. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной готовности лица, в отношении которого устанавливается наставничество;

2.5. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставничества, деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех;

2.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательными письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

2.7. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей;
- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;
- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;
- не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах достигнутых в процессе осуществления наставничества.

5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

- 5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:
- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;
 - участвовать в составлении индивидуального плана;
 - обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;
 - обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.
- 5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:
- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;
 - выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
 - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;
 - выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;
 - совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
 - устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
 - проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;