**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЕЧЕРНЯЯ СМЕННАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г. Владикавказа**



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ ВСОШ № 2

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н. Кочетова

Пр. №116\_\_от 09. 10.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**В МБОУ ВСОШ № 2**

**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 взаимообогащаюшее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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:

- «Педагог – ученик»;

- «Ученик – ученик»;

- «Учитель – учитель»

**2.2. Форма наставничества «Педагог – ученик»**

Предполагает разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Наставником может выступать: заместитель директора по ВР, педагог-психолог, социальный педагог, классный руководитель, член родительского комитета, опытный учитель-предметник, с которым у обучающегося сложились доверительные деловые взаимоотношения.

 В системе «педагог-ученик» особое внимание уделяется учащимся «группы риска».

2.2.2. **Формы взаимодействия в системе «Педагог – ученик»:**

- в ходе доверительных бесед, моральной поддержки и посильной помощи со стороны педагога;

- посредством восстановления связи и дружественных отношений с родителями обучающихся;

- в рамках внеурочной деятельности;

- через участие в тематических «классных часов»;

- организация КТД (коллективных творческих дел);

- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество;

- привлечение проблемных подростков к подготовке к мероприятиям школьного сообщества;

- организация встреч подростков «группы риска» с известными уважаемыми людьми города Владикавказа и республики;

- доверие проблемному учащемуся выполнения ответственного поручения в рамках проводимых мероприятий;

- поощрение за произведенную полезную деятельность;

-воспитание успехом (даже малозаметным).

**2.2.3. Результаты взаимодействия в системе «Педагог – ученик»::**

- включение социально неадаптированных детей и учащихся с девиантным поведением в общешкольную жизнь;

- корректировка поведения учащихся «группы риска» посредством воспитания успехом, включения проблемных подростков в насыщенную внеурочную деятельность, в КТД;

- повышение успеваемости дидактически запущенных учащихся;

– улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;

- численный рост посещаемости дополнительных занятий, кружков, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и учете в ПДН;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с девиантным поведением, социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**2.3. «Ученик – ученик».**

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

**2.3.1** Целью указанных форм наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**2.3.2. Задачи:**

- помощь в реализации внутреннего потенциала проблемного ученика;

- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов учащихся;

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации учащегося к новым условиям среды;

- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы и класса;

-формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**2.3.3.** Портрет участников

 **Наставник:**

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

**2.3.4 Варианты взаимодействия в системе «Ученик – ученик»:**

- 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.

**2.3.5. Форма взаимодействия в системе «ученик – ученик»:**

- через товарищескую поддержку и посильную помощь в учебе;

- в рамках внеурочной деятельности;

- через «классные часы»;

- организация совместных конкурсов и проектных работ;

- совместные походы в школьную библиотеку, на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);

- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;

- волонтерство;

- подготовка к конкурсам, олимпиадам.

**2.4. Форма наставничества «Учитель – учитель».**

 Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, а также взаимодействие наставника с наставляемым, находящимся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; наставляемым, которые не приемлют инноваций в работе; наставляемых, показывающих низкие результаты в работе.

**2.4.1.** **Целью** такой формы наставничества является успешное 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.

**2.4.2. Задачи наставничества «Учитель – учитель:**

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

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

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

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорение процесса профессионального становления педагога;

- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

**2.4.3. Результаты наставничества «Учитель – учитель»:**

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

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

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

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

**2.4.4. Портрет участников наставничества «Учитель – учитель».**

*Наставник.*

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий семинаров, педсоветов), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными 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, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможны варианты программы.

**2.4.5. Вариации взаимодействия в системе «Учитель – учитель».:**

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

**2.4.6. Формы взаимодействия**  **в системе «Учитель – учитель»**:

- в рамках реализации программы повышения

- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**2.4. Сроки.**

 Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

**2.5. Число лиц,** в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической 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 обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

**2.7. Утверждение кандидатуры наставника** осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7.1. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

**2.8. Замена наставника** производится в следующих случаях:

* прекращение трудового договора с наставником;
* перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
* просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
* неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
* возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

**2.9. Продление срока наставничества.** Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

**2.10. Прекращение наставничества.** Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

**2.11. Индивидуальный план.** Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

2.11.1. Индивидуальный план может включать:

* мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
* мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
* совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
* изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
* выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
* перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
* перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
* другие мероприятия по наставничеству.

2.11.2 Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом наставника.

**2.12.** **Отчетность.** В течение 14 дней по завершении сроков наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.12.1. В течение 14 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

**2.13.Результатами эффективной работы наставника** считаются:

* формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
* применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
* освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
* положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
* самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
* дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

**2.14.** **Поощрение.** В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

* объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
* материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

**3. Руководство наставничеством**

3.1. Организация руководства процессом наставничества возлагается на директора МБОУ ВСОШ № 2, который осуществляет следующие функции:

* определяет (предлагает) кандидатуры наставника;
* определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
* 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;
* вносит предложения о поощрении наставника;
* обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

**4. Права и обязанности наставника**

4.1. **Наставник имеет право:**

* знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;
* вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
* обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;
* осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

4.2. **Наставник обязан:**

* 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 МБОУ ВСОШ № 2;
* 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. **Наставляемый** (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) **обязан:**

* 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.