неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

куратор - сотрудник МБОУ Изумрудновской ООШ, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставничества наставляемый может быть определен термином

«обучающийся»;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

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

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, лишенное, 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 школы;

 - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.2.3. Результаты:

 - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;

 - 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 полиции;

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

2.2.4. Портрет участников

Наставник:

Активный обучающийся основной ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) , принимающий активное участие в жизни школы (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.

2.2.5. 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.

2.2.6. Формы взаимодействия:

 внеурочная деятельность;

 «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

ПРОЕКТЫ

2.3. 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.

2.3.1. 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 школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.3.2. Задачи:

 - 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).

2.3.3. Результаты:

 - 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;

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

2.3.4. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), 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. Возможные варианты программы.

2.3.5. Вариации взаимодействия:

 - «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.).

2.3.6. Формы взаимодействия:

- 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. 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.

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

2.9. 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.

2.10. Срок наставничества, определенный приказом по школе 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.

2.11. 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.

2.12. 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).

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.

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

2.14. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.15. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.16. 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.

2.17. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

 доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

 объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

 внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

 внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

 материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

2.19. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3. Руководство наставничеством

3.1. Организация наставничества возлагается на директора МБОУ Изумрудновская ООШ, 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 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 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;

6. Возможные виды программ наставничества и формы взаимодействия:

«Педагог-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и педагогов образовательной организации, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Студент-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и учреждения высшего или среднего профессионального образования, 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.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, 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.

7. Наставничество обучающихся по дополнительном программам.

Программы в этом направлении могут быть направлены на решение проблем:

ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;

отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора

траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей; отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до

«успешного стартапа»;

проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах;

конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;

низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;

другие.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Наставниками могут быть обучающиеся школы, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны формы взаимодействия:

«Педагог-ученик»

«Ученик-ученик»

«Студент-ученик»

«Работодатель/профессионал-ученик». Возможные виды программ:

программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;

программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

Результатом успешной реализации программы наставничества в данном направлении может являться:

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального

ориентирования;

создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.