

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
от « 31 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ «Патриот» с кадетскими
классами имени Героя Российской Федерации
Дейнеко Юрия Михайловича
/Барановский Д.П.
Приказ № 179 от « 31 » августа 2022 г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цель, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в МОУ СОШ «Патриот» с кадетскими классами имени Героя Российской Федерации Дейнеко Юрия Михайловича» (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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") и Уставом Школы.

1.3. 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. Цели, задачи и планируемые результаты наставничества

2.1. Целью наставничества в школе 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.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.3. Результатом правильной организации работы наставников будет 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3. Портрет участников.

3.1. 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. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

3.2. Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

3.3. Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

3.4. 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.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

4.3. Заместитель директора по УВР подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, богатый жизненный опыт,

способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет

4.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок три года.

4.6. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;
- работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющие педагогического образования;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

4.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

4.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

5. Обязанности и права наставника

5.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- составить Программу наставничества;
- вводить в должность молодого специалиста (разъяснять должностные обязанности; особенности применения утвержденных и введенных в действие профстандартов, требования, предъявляемые к педагогическому работнику; правила внутреннего трудового распорядка; инструкции по охране труда и технике безопасности);
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий; контролировать работу, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- направлять работу молодого специалиста по самообразованию;
- посещать уроки (иные мероприятия по профилю деятельности) молодого специалиста, давать рекомендации по совершенствованию его деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по его дальнейшей деятельности;

- знакомить молодого специалиста со Школой, ее традициями и устоями, с расположением учебных кабинетов и местонахождением работников Школы;
- привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

5.2. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по УВР подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Школы;
- требовать от молодого специалиста рабочие отчеты о его деятельности как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

6. Обязанности и права молодого специалиста

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- в своей деятельности руководствоваться утвержденными в Школе Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения, должностной инструкцией и иными локальными актами по основным вопросам профессиональной деятельности;
- повышать собственный общеобразовательный и культурный уровень;
- обучаться у наставника передовым методам и формам работы;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки и своевременное представление отчета наставнику о проделанной работе;
- работать над повышением собственного профессионального мастерства, развитием практических навыков по занимаемой должности;
- выполнять рекомендации по совершенствованию собственной профессиональной деятельности, данные ему наставником и непосредственным руководителем.

6.2. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение Педагогического совета Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свои профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать сторонние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.