

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 16

Рассмотрено
на педагогическом совете
МАОУ СОШ № 16
протокол № 14 от 04 апреля 2022 г

Утверждено:
Приказом от 05.04. 2022 г. № 77 -д
Директор МАОУ СОШ № 16
О.В. Кнор

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03643С6300Е8AD78B241358ЕВЕ0ВА399Е3
Владелец: МАОУ СОШ № 16
Действителен: с 22.11.2021 до 22.11.2022

Положение о наставничестве педагогических работников в МАОУ СОШ № 16

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет понятия и содержание совместной деятельности наставников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющими стабильные показатели в работе, способными и готовыми делиться своим профессиональным опытом, и молодых педагогов.

1.2. Наставничество - одна из центральных тем национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы».

В организации наставничества МАОУ СОШ № 16 города Карпинска руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, нормативными правовыми актами Министерства просвещения РФ, приказами министерства образования и молодежной политики Свердловской области, приказами отдела образования Администрации городского округа Карпинск, настоящим Положением.

1.3. Основные термины и понятия настоящего Положения:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество в образовательной организации – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или имеющих трудовой стаж не более 5-ти лет. Наставничество является одним из способов повышения профессионализма молодого педагога.

Наставник – опытный педагог, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой педагог – учитель, педагог дошкольного образования, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания

учебного предмета (проведения занятия), проявляющий желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Он целенаправленно повышает профессиональную квалификацию под непосредственным руководством наставника по разработанному плану профессионального становления.

Метакомпетенции – «гибкие» навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции, например: способность к саморазвитию и самообразованию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

1.4. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим Приказом и действует до его отмены либо до момента введения в действие нового положения.

2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации

2.1. Целями наставничества являются

- осуществление методического сопровождения молодых педагогических работников в их профессиональном становлении;
- формирование высококвалифицированного и стабильного педагогического коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в МАОУ СОШ № 16, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества в образовательной организации

3.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя и (или) лицо, назначенное за организацию наставничества (далее – ответственный).

3.2. Ответственный подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, коммуникативными и гибкими навыками общения, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, со стажем педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.3. Кандидатуры наставников утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

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

3.5. Наставник может осуществлять наставничество над одним или двумя молодыми педагогами одновременно.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он закреплен.

3.7. Замена наставника производится приказом руководителя в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- несовместимости наставника и молодого педагога.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение молодым педагогом запланированных результатов в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.9. За деятельность и успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения и стимулирования.

4. Обязанности и права наставника образовательной организации

4.1. Наставник должен:

знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым педагогом план его профессионального становления с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по занимаемой должности;

изучать профессиональные и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению учебных занятий и воспитательных мероприятий, коллективу образовательной организации, обучающимся (воспитанникам) и их родителям (законным представителям);

знакомить молодого педагога с образовательной организацией, спецификой её деятельности, содержанием основной образовательной программы общего образования и требованиям федерального государственного образовательного стандарта общего образования к результатам освоения обучающимися основной образовательной программы;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

осуществлять методическое сопровождение при проведении молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления;

оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать профессиональной адаптации молодого педагога, развитию у него положительных качеств, общекультурного и профессионального кругозора, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, в представлении результатов работы наставнических пар (групп) по итогу учебного года на методическом совете образовательной организации (педагогическом совете и др.), формат предоставления отчета определяется ежегодно образовательной организацией.

4.2. Наставник с согласия заместителя руководителя может подключать других сотрудников образовательной организации к развитию профессиональных компетенций молодого педагога.

4.3. Наставник имеет право в случае выявленной в процессе совместной деятельности профессиональной и психологической несовместимости, причин, связанных с участием в работе предметных комиссий по проверке работ государственной итоговой аттестации обучающихся, региональном и муниципальном тьюторстве, с состоянием собственного здоровья и здоровья своих близких, иными личными обстоятельствами, обращаться к руководству образовательной организации о снятии с него полномочий наставника.

5. Обязанности и права молодого педагога

5.1. В период наставничества молодой педагог обязан:

- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших трудностях;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.
- изучать законы и иные нормативные акты, регламентирующие деятельность в области образования и воспитания;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- профессионально строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
- повышать свой образовательный и культурный уровень;
- посещать мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства;

5.2. Молодой педагог имеет право:

- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества;
- в случае выявленной в процессе совместной деятельности профессиональной и психологической несовместимости обращаться к руководству образовательной организации о замене наставника или иными личными обстоятельствами, обращаться к руководству образовательной организации о снятии с него полномочий наставника.

6. Руководство работой наставника в образовательной организации

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательной организации или лицо, назначенное за организацию наставничества.

Заместитель руководителя обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому коллективу

- образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
 - посещать отдельные уроки (занятия) и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
 - организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
 - изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации;
 - определять формы поощрения наставников.

6.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет лицо, ответственное за организацию наставничества.

6.3. Ответственный за организацию наставничества обязан:

- рассмотреть и утвердить индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых педагогов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять методическое сопровождение деятельности наставника;
- участвовать в обсуждении результатов работы наставнических пар, проводить мониторинг ежегодно.

7. Документы, регламентирующие деятельность наставников в образовательной организации

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников в образовательной организации, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- план мероприятий («дорожная карта») по реализации положения о наставничестве;
- приказ о формировании наставнических пар;
- индивидуальный план совместной работы наставника и молодого педагога;
- отчет о выполнении индивидуального плана совместной работы наставника и молодого педагога.

Приложение 1 к приказу
от 05.04.2022 г № 77-д

План мероприятий («дорожная карта») по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в МАОУ СОШ № 16

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Информирование педагогического	Апрель	Директор,

	сообщества ОО о реализации модели наставничества (проведение педагогического совета, информирование на сайте ОО)	2022 г.	Кнор О.В.
2	Подготовка нормативных документов для реализации модели наставничества в МАОУ СОШ № 16: - издание Приказа «Об организации наставничества педагогических работников в 2022 году», - разработка и утверждение Положения о наставничестве педагогических работников в ОО, - разработка и утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по реализации модели наставничества в ОО, - издание Приказа «О формировании наставнических пар в ОО»	Март-апрель 2022 г.	Директор, Кнор О.В.
3	Формирование базы данных по наставляемым и наставникам (педагогам): - сбор согласий на обработку персональных данных наставляемых и наставников из числа педагогов, - анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретного молодого педагога.	Март-апрель 2022 г.	Ответственный, Кашкина О.Ю.
4	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. Создание на сайте ОО специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества и др.	Апрель – декабрь 2022 г	Ответственный, Кашкина О.Ю.
5	Формирование наставнических пар (издание Приказа «О формировании наставнических пар в ОО»	Апрель 2022 г.	Директор, Кнор О.В.
6	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Инструктаж наставников и молодых педагогов.	Апрель 2022 г.	Директор, Кнор О.В., Ответственный, Кашкина О.Ю.
7	Формирование индивидуальных планов развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения	Апрель 2022 г.	наставники
8	Организация работы наставнических групп: - проведение организационной встречи	до конца 2022 года	наставники

	наставника и наставляемого; - проведение рабочей встречи-планирования наставника и наставляемого; - регулярные встречи наставника и наставляемого; - проведение заключительной встречи наставника и наставляемого; - отчет о выполнении индивидуального плана наставляемого (см. приложение к Положению).		
9	Текущий контроль достижения результатов работы в наставнических парах	Декабрь 2022 г.	Ответственный, Кашкина О.Ю.
10	Завершение наставничества: - отчеты по итогам наставничества (мониторинги, анкетирования и др.); - итоговое мероприятие в рамках реализации целевой модели наставничества (или конкурс «Наставник года» / «Лучшая пара» / «Наставник+»); - приказ о поощрении участников наставнической деятельности; - публикация результатов наставничества на сайте ОО; - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;	Январь 2023 г.	Директор, Кнор О.В., Ответственный, Кашкина О.Ю.

8. Процесс формирования пар наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

8.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого и наставляемых;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

8.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

9. Мониторинг и оценка эффективности результатов программы наставничества

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества, её элементах.

9.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценкам мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

9.4. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

9.5. Итогом мониторинга и оценки эффективности работы по программе наставничества являются адресные рекомендации.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

10.1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

10.2. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества

10.3. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

10.4. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».

10.5. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

10.6. Предоставить наставникам возможность участия в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

11.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами федерального, регионального, муниципального значения, а также локальными нормативными актами образовательной организации.