


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 2

СОГЛАСОВАНО
решением Педагогического
совета МАОУ СОШ № 2
протокол №05 от 31.01.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ СОШ № 2
№ 24 от 13.02.2023 г.
Директор МАОУ СОШ № 2
 Н.Н. Вибе



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества
в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 2

г. Карпинск

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 №2 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 в образовательной организации – разновидность индивидуальной методической работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательной организации.

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

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания учебного предмета, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою 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. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим Приказом и действует до его отмены либо до момента

введения в действие нового положения. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения Педагогического совета.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и 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 №2, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- удовлетворение потребностей молодых специалистов в получении знаний о новейших достижениях в области педагогических технологий, передовом отечественном и зарубежном опыте.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет лицо, назначенное за организацию наставничества.

3.2. Ответственный за организацию наставничества

подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях творческих проблемных групп, школьного методического объединения, утверждаются на заседании Методического совета.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.4. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

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

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.8. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается доплата к заработной плате из фонда компенсационных выплат образовательной организации. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором МАОУ СОШ №2 по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

4.1. Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту индивидуального профессионального развития педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с образовательной организацией, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, 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 учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, 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 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 заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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 молодого специалиста

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- разработать и осуществлять работу по карте индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником и представленную на заседании школьных творческих проблемных групп, школьного методического объединения, постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; -
- 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;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.
- изучать законы и иные нормативные акты, регламентирующие деятельность в области образования и воспитания;
- профессионально строить взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
- посещать мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем творческой проблемной группы, школьного методического объединения.

Молодой специалист имеет право:

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

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на лицо, назначенное за организацию наставничества.

6.2. Ответственный за организацию наставничества обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическому коллективу образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии,

оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации;
- определять меры поощрения наставников.

6.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет лицо, ответственное за организацию наставничества.

Ответственный за организацию наставничества обязан:

- рассмотреть на заседании творческих проблемных групп, школьного методического объединения индивидуальный план работы наставника, карту индивидуального профессионального развития (КИПР) молодого педагога;
- провести инструктаж наставников и молодых педагогов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять методическое сопровождение деятельности наставника;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- участвовать в обсуждении результатов работы наставнических пар, проводить мониторинг ежегодно.

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

7.1. 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.

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

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МАОУ СОШ №2 об организации наставничества на учебный год;
- приказ директора МАОУ СОШ №2 о формировании наставнических пар;
- карты индивидуального профессионального развития молодых педагогов;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, творческих проблемных групп, школьного методического объединения, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- программы наставничества по моделям «учитель-учитель», «ученик-ученик»;
- отчёт о выполнении индивидуального плана совместной работы наставника и молодого педагога.

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 МАОУ СОШ №2.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАОУ СОШ №2 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.