

ПРИНЯТО

На педагогическом совете  
Протокол № 1 от 30.08.2022

УТВЕРЖДАЮ

Директора МКОУ Самойловской  
СОШ

\_\_\_\_\_ Е.В. Мельник

Приказ № 89 от 31.08.2022

## Положение о наставничестве

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников в МКОУ Самойловской СОШ определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность.

Наставник – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставники назначаются из числа высококвалифицированных сотрудников, уполномоченных в индивидуальном порядке вести работу по адаптации молодых специалистов и коллег к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, имеющие стаж работы не менее 5 лет.

*Наставляемый (молодой педагог)* – участник наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник школы, который отвечает за реализацию индивидуального/группового плана работы с наставляемым(и).

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей вновь принятых на работу педагогических работников в возрасте до 35 лет, не имеющих опыта педагогической деятельности в профессиональных образовательных организациях, или специалистов, имеющих опыт работы до 3-х лет.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную или групповую работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области предметной специализации и методики преподавания.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Индивидуальный/групповой план работы* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого/группы наставляемых и на поддержку его(их) сильных сторон.

1.3. Основными принципами наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных

методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности* и *стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу школы. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает директор.

## **2. Цель и задачи наставничества. Формы наставничества**

2.1. *Цель* наставничества – оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, самоопределении, личностном и социальном развитии, самореализации и закреплении в педагогической профессии.

### **2.2. Задачи** наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодых педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодых педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности в школе, ознакомление их с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития молодых педагогов, способствовать развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии молодых педагогических кадров.

2.3. Наставничество в школе осуществляется в групповой и индивидуальной форме «Учитель - учитель».

Форма наставничества «Учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары/группы «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых (от двух и более человек) одновременно.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляется куратором, который назначается приказом директора школы.

3.3. Куратор реализации программы наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Школе молодого педагога, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает план («дорожную карту») реализации целевой модели наставничества;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- формирует банк индивидуальных/групповых планов работы наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации индивидуальных/групповых планов работы наставничества;

- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества в школе.

3.4. Подбор наставников осуществляется куратором из числа представленных школьными методическими объединениями кандидатур.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Кандидатуры наставников утверждаются приказом директора школы.

3.5. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- ✓ увольнения наставника;
- ✓ перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- ✓ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- ✓ психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- ✓ письменного заявления наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам.

3.6. Наставник прикрепляется к наставляемому/группе наставляемых, как правило, на срок не менее одного учебного года. Наставничество может быть прекращено ранее в случае достижения целей и задач индивидуального плана работы.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы:

- ✓ впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- ✓ выпускниками образовательных организаций высшего образования, прибывшими в образовательную организацию;
- ✓ выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- ✓ преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- ✓ преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке к проведению занятий в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение молодым педагогом/группой молодых педагогов целей и задач индивидуально/группового плана работы. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Права наставника:**

- с разрешения куратора привлекать для оказания помощи наставляемому(ым) других педагогических работников школы с их согласия;
- требовать рабочие отчеты у наставляемого(ых) как в устной, так и в письменной форме;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого(ых) в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **4.2. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности; - находиться во взаимодействии со всеми структурами школы, осуществляющими работу по программе наставничества;
- разрабатывать совместно с наставляемым(ыми) план индивидуальной/групповой работы с учетом уровня его(их) интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого(ых), его(их) отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого(ых) со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- 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 наставляемым(ыми) учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого(ых), корректировать его(их) поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого(ых), вносить предложения о его(их) поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого(ых) с предложениями по дальнейшей работе.

## **5. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- - повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- обращаться к куратору и директору школы с заявлением о замене наставника.

### **5.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- выполнять индивидуальный/групповой план работы в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами школы.