

Приложение 1
Утверждено приказом МКУ
«Информационно-методический центр
системы образования Рыбинского района»
от 14.04.2022г № 10

Положение
о системе наставничества
педагогических работников в образовательных учреждениях
Рыбинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ (ст. 10), региональной целевой моделью наставничества, утвержденной приказом МОКК от 30.11.2020 № 590-11-05 и направлено на достижение результатов регионального проекта «Учитель будущего», национального проекта «Образование».

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях (далее - ОО) или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания.

Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, но не имеющий опыта работы в образовательной организации. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 3 лет.

1.3. Наставничество в образовательной организации предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

1.4. Правовой основой наставничества в ОО являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в ОО является оказание методической помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового потенциала.

2.2. Основные задачи наставничества:

- адаптация в коллективе, освоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых педагогов в ОО;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие выработке навыков профессионального поведения педагогов, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей при выполнении должностных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя ОО при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста.

3.2. Руководство деятельностью наставника осуществляет куратор (сотрудник ОО) на основании приказа руководителя ОО.

3.3. Куратор образовательной организации подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, 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 в ОО, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

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

3.4. Кандидатуры наставников рассматривается на коллегиальном заседании в образовательной организации.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями специалистов ОО:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе;

3.6. Замена наставника производится приказом руководителя ОО в случаях:

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

3.7. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества.

Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- сопровождать педагога при реализации индивидуально-образовательного маршрута;
- знакомить молодого специалиста с ОО, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями - 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;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, приемами и способами проведения занятий и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ОО, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общей культуры и кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

5.1. С согласия куратора подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по

занимаемой должности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- реализовывать индивидуально-образовательный маршрут;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;
- периодически отчитываться перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для него способом;
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности, назначение куратора определяется приказом руководителя ОО.

8.2. Куратор обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам ОО, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- дорожная карта мероприятий по внедрению краевой модели

наставничества в образовательных учреждениях Рыбинского района;

- приказ руководителя ОО об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогических советов, методических объединений, методических советов на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- планы работы методического совета, методических объединений;
- протокол заседаний методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

10. Стимулирование наставников

- Поощрение грамотами, благодарностями;
- популяризация роли наставника среди образовательных организаций;
- размещение информации о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешный опыт взаимодействия наставника и наставляемого на сайтах ОО.
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- иные преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник;
- материальная мотивация, которая может быть связана с результатами наставляемых.