


Утверждаю  Л.В. Сёмина
Директор МБОУ «Верхнеусинская СШ»
Приказ № 01-08-653 от 07.08.2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в МБОУ «Верхнеусинская СШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к организации наставничества в МБОУ «Верхнеусинская СШ» и внедрении модели наставничества в образовательной организации.

1.2. Положение применяется коллективом МБОУ «Верхнеусинская СШ»; является обязательным к исполнению всеми участниками реализации модели наставничества.

1.3. Термины и определения. В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции; **молодой специалист** - педагогический работник в возрасте до 35 лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы; **наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества;

наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым педагогам и специалистам, не имеющим достаточного опыта, помощи и совета от более опытных и знающих педагогов, оказание поддержки в адаптации, формирование у них профессиональных компетенций, ценностей и позитивных установок;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

модель наставничества - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

1.4. Нормативные ссылки.

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

-Трудовой кодекс РФ;

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;

-распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»;

приказ Министерства образования Красноярского края от 30 ноября 2020 года №590-11- 03 «О внедрении целевой модели наставничества в Красноярском крае».

2. Цель, задачи, планируемые результаты

2.1. Цель реализации программы наставничества в МБОУ «Верхнеусинская СШ»:

- оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

2.2. Задачи реализации:

- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемых молодых специалистов;

выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;

- составление программ наставничества, планов работы с наставляемыми;

- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация и социализация молодых специалистов в образовательной организации;

- повышение мотивации к самообразованию, дальнейшему росту и совершенствованию педагогических компетенций, в том числе через участие в профессиональных конкурсах, курсах прохождения квалификации;

-развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;

- решение возможных следующих трудностей молодых специалистов/педагогов в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня ряда умений, компетентностей: коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся); методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочую программу, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся); общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции); психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);

построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3. Принципы реализации наставничества

Реализация наставничества строится на следующих принципах:

Принцип научности - использование научно обоснованных технологий;

принцип легитимности - соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип гуманизации — ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития.

принцип компетентности - наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности - согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности - уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

принцип конфиденциальности - не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); *принцип добровольности* - участие в программе наставничества, по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого-либо вида работ с наставником; *принцип активности* - активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

4. Порядок реализации модели наставничества

Реализация модели наставничества на базе МБОУ «Верхнеусинская СШ» предполагает следующий порядок:

4.1. Наставничество в ОО организуется на основании приказа директора школы, включающего сроки внедрения программы наставничества, назначение ответственных за организацию наставничества, куратора, методистов, закрепление пар «наставляемый - наставник», сроки и этапы проведения мониторинга и оценки эффективности программ наставничества;

4.2. Руководство деятельностью куратора и наставников осуществляется заместителем директора по методической и учебно-воспитательной работе. Заместитель директора может привлекать к работе методическую службу МБОУ «Верхнеусинская СШ»;

4.3. Назначение наставника производится приказом директора образовательной организации при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года;

4.4. Наставник и наставляемый разрабатывают программу совместной работы, направленную на развитие профессиональных педагогических компетентностей наставляемого. План мероприятий утверждается приказом директора школы;

4.5. В ходе работы при выявлении дефицитов в работе молодого специалиста в план работы могут вноситься дополнения, по потребности привлекаться методисты, прочие опытные педагоги для помощи молодому специалисту.

5. Функциональные обязанности и права участников педагогического наставничества

5.1. Куратором наставнических программ может выступать сотрудник, прошедший соответствующую подготовку по программам наставничества. Функции куратора могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, методистом, школьным психологом, иным сотрудником образовательной организации. Куратор назначается приказом руководителя МБОУ «Верхнеусинская СШ»

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество;
- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества, осуществляет в целом информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- определяет формы поддержки и поощрения наставников, и критерии отбора лучших наставников;
- осуществляет контроль деятельности наставников;
- делает выводы о результатах реализации программ наставничества;

5.2. Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, со спецификой контингента обучающихся и их родителей; наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за

его деятельностью уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;

- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями МБОУ «Верхнеусинская СШ»;

- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);

- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

5.3. В функции наставляемого входит:

- участие в составлении индивидуальной программы наставничества и выполнение мероприятий программы в установленные сроки;

- проявление дисциплинированности и организованности при взаимодействии с наставником и выполнении своих трудовых функций;

- знакомство с нормативными документами образовательного учреждения и выполнение их требований;

- знакомство с документами, содержащими оценку деятельности наставляемого;

- участие и обсуждение результатов наблюдений наставника и планирование действий по дальнейшему развитию и формированию педагогических компетентностей наставляемого;

- определение темы самообразования на основе выявленных профессиональных дефицитов и их учёт при составлении индивидуального образовательного маршрута с учетом рекомендаций и заключений наставника.

6. Мониторинг и оценка деятельности по реализации программ наставничества

6.1. Показателем эффективности программы наставничества являются:

- закрепление молодого специалиста в образовательном учреждении и его успешное включение во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;

- улучшение качества работы наставляемого, его профессиональная успешность; прохождение молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.2. Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;

- участие наставляемых в профессиональных конкурсах, фестивалях.

6.3. Периодичность оценки показателей в процессе мониторинга два раза в год: в конце первого учебного полугодия и в конце учебного года.