

Принято на заседании
педагогического совета
протокол № 2
6 декабря 2022 г.

Утверждено
Приказ ГКОУ УР «Школа № 101»
№ 235 «а» от «08» декабря 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГКОУ УР «Школа № 101» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), нормативных актов Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017г №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных министерству образования и науки Удмуртской Республики». Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставник – педагогический работник, имеющий стаж педагогической деятельности не менее 5 лет, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Молодой специалист- педагогический работник. Не имеющий опыта педагогической работы или имеющий стаж педагогической работы до 3 лет.

Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

3. Цели и задачи наставничества.

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГКОУ УР «Школа № 101».

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально -техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества.

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора.

4.3. Руководитель образовательной организации подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- имеющих стаж педагогической деятельности не менее 5 лет

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении
- обладающим способностью и готовностью делиться профессиональным опытом

4.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним – двумя молодыми специалистами одновременно.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника или молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

4.6. Наставник назначается на период от 3 до 9 месяцев.

4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа
- работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющих педагогического образования
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками

4.8. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- увольнения наставника
- перевода молодого специалиста или наставника на работу
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности
- несовместимость наставника и молодого специалиста

4.9. Оценка эффективности работы наставника проводится в ходе промежуточного и итогового контроля.

4.10 За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующий в образовательной организации системой поощрения.

5. Обязанности и права наставника

5.1. Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГКОУ УР «Школа №101», определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5.2. Наставник имеет право:

- с согласия руководителя образовательной организации подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста
- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- требовать отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме
- посещать уроки (занятия), внеклассные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- защищать профессиональную честь и достоинство.
- самостоятельно выбирать методы, приемы обучения молодого специалиста
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

6. Обязанности и права молодого специалиста:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГКОУ УР «Школа №101» определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

6.1. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

7. Руководство работой наставника.

- организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора образовательной организации
- Заместитель руководителя обязан:
- представлять молодого специалиста педагогическим работникам образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника
 - создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника
 - посещать уроки (занятия) , внеклассные мероприятия , проводимые наставником и молодым специалистом

- организовывать обучение наставников передовым формам и методам работы: оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами
- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов
- осуществлять систематический контроль работы наставников

8. Заместитель руководитель образовательной организации имеет право:

- вносить предложения о поощрении наставников
- вносить предложения о совершенствовании работы наставников

9. Документы, регламентирующие наставничество

- настоящее Положение
- приказ директора образовательной организации о назначении наставников
- план профессионального становления молодого специалиста