

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Анжеро-Судженского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 17»

Рассмотрено и принято
на Педагогическом совете
Протокол № 1 от 04.09.2020

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «ООШ №17»
Н.В. Ермоласва
Приказ № 388 от 04.09.2020



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении
Анжеро-Судженского городского округа
«Основная общеобразовательная школа №17»
(МБОУ «ООШ №17»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Основная общеобразовательная школа №17» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Законом Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании», приказом Департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области» (с изменениями приказ МОиН Кузбасса от 10.06.2020 № 988).

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Основная общеобразовательная школа №17» (далее МБОУ «ООШ №17»), права, обязанности наставников и молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога с большим стажем.

1.3. Организация наставничества в МБОУ «ООШ №17» осуществляется на основе:

- соблюдения законности;
- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;
- самостоятельности каждого участника в пределах предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам (наставляемым) в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемыми могут быть молодые специалисты / вновь назначенные педагогические работники / наставляемый педагог с большим стажем.

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности

и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

Вновь назначенный педагогический работник – педагогический работник, назначенный на должность, по которой он не имеет опыта работы (вновь назначенный), вследствие чего выполнение ими профессиональных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Наставляемый педагог с большим стажем - педагог с большим стажем, ощущающий себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающий кризис профессионального роста, находящийся в ситуации профессионального выгорания.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем в профессиональном развитии (повышении профессионального потенциала и уровня), становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательной организации.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

– прививать молодым специалистам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем интерес к педагогической деятельности и способствовать закреплению их в образовательной организации;

– развивать у молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогах с большим стажем, профессиональных компетенций, оказывать им помощь в преодолении профессиональных затруднений;

– развивать профессиональные качества молодого специалиста / вновь назначенного педагогического работника / наставляемого педагога с большим стажем, привлекать к участию в общественной жизни коллектива образовательной организации, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

– способствовать усвоению лучших традиций и правил поведения в образовательной организации, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагогического работника. Ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– формировать потребности и мотивацию в постоянном профессиональном саморазвитии и самообразовании, потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного (качественного) учебного процесса;

– сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Критериями эффективности деятельности наставников при достижении поставленной цели и задач являются:

– высокий уровень включенности молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем в работу,

культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

– сформированные навыки, компетенции и метакомпетенции у «наставляемого» по эффективной организации образовательной деятельности;

– улучшение показателей качества образования;

– сформированные умения у «наставляемого» по организации деятельности направленной на подготовку учащихся к самостоятельной, осознанной учебной деятельности и социально продуктивной деятельности;

– развитые умения у «наставляемого» по созданию психологически комфортной среды для развития личности учащихся;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе (образовательной организации);

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в курируемых классах (классах, где ведут уроки);

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Деятельность наставничества в МБОУ «ООШ №17» осуществляется при согласовании усилий управления образования администрации АСГО, администрации МБОУ «ООШ №17», методического Совета школы в условиях единого методического пространства.

3.2. Управление образования администрации АСГО осуществляет взаимодействие с администрацией МБОУ «ООШ №17» в части:

а) внесения предложений по организации наставничества;

б) обеспечения единого методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;

в) подготовки в рамках проблемно-ориентированных семинаров, мастер-классов и др. педагогических работников, способных осуществлять наставничество;

г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование наставничества;

д) изучения, обобщения и распространения лучших практик педагогической деятельности.

3.3. Администрация МБОУ «ООШ №17» вступает во взаимодействие с методическим Советом школы в части:

а) организации и планирования наставничества в школе в рамках непрерывного профессионального образования;

б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи педагогам в осуществлении наставничества;

в) организации и координации работы методических объединений и творческих групп по вопросам наставничества;

г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации наставничества, обобщению опыта наставников;

д) формирования базы данных о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.

е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.4. Методический Совет школы вступает во взаимодействие со школьными методическими объединениями учителей, творческими группами учителей по вопросам организации наставничества в части:

а) разработки и реализации внутри школы программ (планов) профессионального развития молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем;

б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) педагогического опыта педагогических работников, осуществляющих наставничество;

в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников;

г) разработки локальных нормативных актов, определяющих организацию наставничества в МБОУ «ООШ №17»;

д) оказания методической помощи наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления наставничества.

3.5. Наставничество организуется в МБОУ «ООШ №17» на основании приказа директора.

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3.7. Кандидатуры наставников подбираются председателем методического Совета школы из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.8. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях методического Совета школы и утверждаются приказом директора.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем.

Возможные варианты наставничества (взаимодействия):

– «опытный педагог – молодой специалист/ вновь назначенный педагогический работник», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках взаимодействия, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3.10. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста / вновь назначенного / наставляемого педагога с большим стажем сроком на три года.

3.11. Информация о наставниках передаётся в управление образования администрации АСГО с целью формирования банка данных о наставниках.

3.12. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом / вновь назначенным педагогическим работником / наставляемым педагогом с большим стажем.

3.13. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем в МБОУ «ООШ №17» может быть организована работа «Школы молодого специалиста» в соответствии с планом, утвержденным директором.

3.14. Замена наставника осуществляется на основании приказа директора МБОУ «ООШ №17» в случаях увольнения наставника; других объективных причинах (рассматриваются в индивидуальном порядке).

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Наставник обязан:

– знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым специалистом/вновь назначенным, педагогическим работником / наставляемым педагогом с большим стажем индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;

– изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/вновь назначенного, педагогического работника / наставляемого педагога с большим стажем, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;

– оказывать молодым специалистам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

– оказывать молодым специалистам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем помощь в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога с большим стажем;

– вносить предложения о его поощрении;

– периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога с большим стажем на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА/ВНОВЬ НАЗНАЧЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА/НАСТАВЛЯЕМОГО ПЕДАГОГА С БОЛЬШИМ СТАЖЕМ

5.1. Молодой специалист/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагог с большим стажем обязан:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;
- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности.

5.2. Молодой специалист/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагога с большим стажем имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в МБОУ «ООШ №17» нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;
- участвовать в работе творческих групп, сетевых профессиональных сообществ.