

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «СОШ №31» в 2020 -2024 гг.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №31» (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».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 31» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях реализации результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. 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 руководящим и педагогическим работникам *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.

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.

1.4. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в школе является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном развитии, 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 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;
- проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программ наставничества в школе;
- привлечение молодых специалистов и педагогическим работникам интереса к управленческой и педагогической деятельности и закрепление их в школе;
- развитие у молодых специалистов и педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие профессиональных качеств молодого специалиста/вновь назначенного и педагогического работника, привлечение к участию в общественной жизни коллектива образовательной организации, содействие расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- усвоение лучших традиций и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника;
- формирование потребности и мотивации в постоянном профессиональном саморазвитии и самообразовании.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
- 3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.
- 3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором.

3.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

3.8. Кандидатуры наставников подбираются руководителями методических объединений из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трех молодых специалистов.

3.10. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/вновь назначенным руководящим или педагогическим работником.

4. 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, руководящим или педагогическим работником индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональных обязанностей;
- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящим или педагогическим работникам индивидуальную помощь в овладении

педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящим педагогическим работникам помощь в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с управленческой, педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника;

- вносить предложения о его поощрении;

- периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

5. Права и обязанности молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника

5.1. Молодой специалист/вновь назначенный, руководящий или педагогический работник 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 руководящий или педагогический работник имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- пользоваться имеющейся в КРИПКиПРО, КРИРПО, муниципальной методической службе образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;
- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.

6. Финансирование общественно-профессионального института наставничества в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса.

6.1. Финансирование осуществляется в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», иных источников, не противоречащих действующему законодательству.

6.2. Наставнику выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.