

**Положение о наставничестве молодых педагогов
в МБОУ «СОШ №97»
(уровень начального общего образования)**

I. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №97 (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Закона об образовании» Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ, Закона Кемеровской области-Кузбасса О внесении изменений в Закон Кемеровской области «Об образовании» от 4 февраля 2021 года № 13-ОЗ (принят Законодательным Собранием Кемеровской области – Кузбасса 27 января 2021 года), Положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области от 16.04.2015., Положения о наставничестве в образовательных учреждениях города Кемерово.

1.2 Настоящее Положение определяет цель, задачи наставничества, права, обязанности наставников и молодых специалистов/педагогических работников, обеспечение взаимодействия администрации общеобразовательного учреждения и педагогических работников общеобразовательного учреждения по вопросам организации наставничества.

1.3. Деятельность наставничества 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 при проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству РФ.

1.4. *Наставничество* – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Назначением наставничества является помощь молодым педагогическим работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный педагогический работник, имеющий высокий уровень профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с даты:

начала трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в год окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

окончания образовательной организации высшего образования – для начавших трудовую деятельность в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в период обучения в образовательных организациях высшего образования в связи с допуском к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

начала трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса после прохождения военной службы по призыву или после прохождения альтернативной гражданской службы, после окончания отпуска по беременности и родам, после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в год окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры, при условии, что работник приступил к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в течение трех месяцев по окончании вышеуказанных обстоятельств, препятствующих работе в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса.

Статус молодого специалиста сохраняется при переходе на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Кемеровской области – Кузбасса при условии, что работник приступил к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в течение трех месяцев с даты завершения трудовой деятельности в предыдущей государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса. Статус молодого специалиста сохраняется на срок, который в сумме с отработанным временем в предыдущей государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса составляет не более трех лет.

В случае вынужденного перерыва в работе молодого специалиста, вызванного прохождением военной службы по призыву или прохождением альтернативной гражданской службы, нахождением в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, статус молодого специалиста продлевается на срок, который в сумме со временем работы в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса до наступления указанных обстоятельств составляет не более трех лет.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала общеобразовательного учреждения; обеспечение методического сопровождения образовательного процесса; обеспечение своевременного повышения квалификации педагогических работников в соответствии с современными требованиями законодательства РФ в сфере образования.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привить молодым педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в общеобразовательном учреждении;
- развить имеющиеся у молодых педагогических работников профессиональные компетенции, оказать им помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развить профессиональные качества молодого специалиста/педагогического работника, привлечь к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;

-способствовать усвоению лучших традиций и правил поведения в общеобразовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов/педагогических работников.

3.2. Общеобразовательное учреждение взаимодействует с МБОУ ДПО «Научно-методический центр» осуществляет по организации деятельности наставничества в части:

- а) внесения предложений по организации наставничества;
- б) обеспечения единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;
- в) подготовки в рамках организации методической работы педагогических работников, способных осуществлять наставничество;
- г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование института наставничества;
- д) деятельности методических объединений педагогических работников по вовлечению наставников и молодых специалистов в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.

3.3.Руководитель школы молодых педагогов

- а) разрабатывает программы (планы) профессионального развития молодых специалистов;
- б) изучает, обобщает и распространяет актуальный (инновационный) педагогический опыт педагогических работников, осуществляющих наставничество;
- в) собирает, обрабатывает, анализирует информацию о результатах деятельности наставников;
- г) разрабатывает локальные акты, определяющие организацию наставничества молодых педагогов в общеобразовательном учреждении;
- д) оказывает методическую помощь наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления наставничества молодых педагогов.

3.3. Наставничество организуется в общеобразовательном учреждении на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.4. Руководство деятельностью руководителя школы молодого педагога и наставников осуществляет заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной (методической) работе.

3.5. Кандидатуры наставников заместителем директора по методической работе, либо руководителем школы молодого педагога из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.6. Кандидатуры наставников утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

3.7. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога сроком на три года.

3.8. Наставники прикрепляются к следующим категориям сотрудников образовательной организации:

- к специалистам, имеющим трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет;
- к специалистам-выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим в образовательную организацию, имеющим

педагогическое образование, но не занимающимся профессиональной педагогической деятельностью;

-к педагогическим работникам, прошедшим профессиональную переподготовку и испытывающим затруднения в педагогической деятельности.

3.9. При наличии нескольких молодых педагогических работников в образовательной организации может быть организована работа «Школы молодого педагога».

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;
- обсуждать результаты профессионального становления молодого педагога на заседаниях методических объединений.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога;
- вносить предложения о его поощрении;
- периодически представлять результаты профессиональной адаптации молодого педагога в общеобразовательном учреждении на методических объединениях, педагогических советах, школе молодого педагога в профессиональных сообществах и др.

5.Права и обязанности молодого педагогического работника

5.1. Молодой педагогический работник обязан:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;
- выполнять распоряжения и указания администрации общеобразовательного учреждения, связанные с его трудовой деятельностью;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с планом профессионального становления;
- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности.

5.2. Молодой/педагогический работник имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в общеобразовательном учреждении учебно- методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.

6. Показатели оценки организации наставничества в общеобразовательном учреждении

Показатели успешной адаптации начинающего педагога являются оценкой организации

наставничества в общеобразовательном учреждении.

Показатели можно условно разделить на профессиональные и индивидуально-психологические.

Профессиональные показатели:

- положительная динамика успеваемости и дисциплины обучающихся;
- продуктивное взаимодействие с родителями и коллегами;
- рост профессионального мастерства, деловой и социальной активности.

Индивидуально-психологические показатели:

- устойчивая мотивация к деятельности;
- высокая работоспособность;
- доверительные, дружеские отношения в коллективе;
- отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний.

Методы сбора информации.

Информация по данным показателям собирается в течение недели педагогом-наставником, руководителем школы молодого педагога или руководителем методического объединения, заместителем руководителя образовательного учреждения.

Методами сбора информации являются: собеседование, наблюдение, анкетирование,

Информация обсуждается на заседании школы молодого педагога или на заседании методического совета. В зависимости от результатов составляется программа профессионального развития начинающего педагога на последующие 2–3 года.

Критерий	Показатели	Метод сбора информации
Профессиональный рост	-положительная динамика успеваемости и дисциплины обучающихся; -продуктивное взаимодействие с родителями и коллегами;	собеседование наблюдение анкетирование

	-рост профессионального мастерства, деловой и социальной активности.	
<i>Индивидуально-психологические показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> -устойчивая мотивация к деятельности; -высокая работоспособность; -доверительные, дружеские отношения в коллективе; -отсутствие ВНОВЬ выявленных нервно-психических и соматических заболеваний. 	<p>собеседование наблюдение анкетирование</p>