

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени академика А.И. Берга»,
г. Жуков Жуковского района Калужской области**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ №2
им. ак. А.И. Берга» г. Жукова
 Е.А. Миронова
Приказ № 84-пд
от 30.08.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

МОУ СОШ №2 им.ак. А.И. Берга» г. Жукова

2022 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

1.2. Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог (учитель, воспитатель и др.), обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог (учитель, воспитатель и др.), имеющий опыт работы в должности менее 5 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста под непосредственным руководством наставника, по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения). в течение 1-3 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

1.4. Основными принципами движения наставничества являются:

открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

2. Цель, виды и задачи наставничества.

2.1. Цели наставничества:

оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения;
- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности;
- удовлетворение потребностей молодых специалистов в получении знаний о новейших достижениях в области педагогических технологий, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- минимизация периода адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

2.3. Виды наставничества:

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), занимающийся общественной работой, имеющий авторитет в образовательной организации.

Наставник-консультант сопровождает профессиональную самореализацию молодого педагога.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, способный осуществить комплексное методическое сопровождение молодого специалиста.

Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

2.3.1. Задачи наставника-консультанта:

согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления; создавать условия для профессионального роста молодого специалиста, его созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе;

объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);

содействовать укреплению и повышению престижа, важности и нужности педагогической деятельности в глазах молодых специалистов;

содействовать адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагога.

обеспечивать возможность для создания ситуации успеха.

2.3.2. Задачи наставника-предметника:

согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения;

сопровождать подготовку молодого учителя к урокам;

информировать о системе оценки качества;

осуществлять комплексное методическое сопровождение формирования и совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога:

предметного, методического, психолого-педагогического, коммуникативного (включая ИКТ).

2.3.3. Функции наставника:

2.3.3.1 Социально-психологическая:

создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;

оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;

оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в школе.

2.3.3.2 Учебно-дидактическая:

оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией;

содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;

закрепление интереса к обучающемуся (студенту) как к главному объекту педагогической деятельности;

осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста; осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями; взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации; содействие в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

2.3.3.3. *Организационная:*

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

2.3.3.4. *Информационная*

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

2.3.3.5. *Методическая*

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист и директор школы.

3.3. Директор подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. В качестве коллективного наставника может выступать часть и педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в образовательной организации не менее 5-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым учителям.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план (карту) профессионального развития молодого педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет (не реже 1 раза в год) по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- проводить все виды анализа урока;
- организовать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).

5. Права наставника

- Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательной организации для оказания помощи молодому специалисту;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме;
- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий,

- необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
 - изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
 - с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
 - вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
 - выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;
 - рассчитывать на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. В период наставничества молодой специалист *обязан*:

- изучать ФЗ -273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать и осуществлять работу по плану (карте) индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником и представленную на заседании учебно-воспитательного центра;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем учебно-воспитательного центра.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- план работы школы, план методической работы школы, план работы педагога - наставника;
- план (карта) индивидуального профессионального развития молодых педагогов;
- протокол заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по

План работы педагога-наставника с молодым специалистом

| Содержание | Сроки | Форма работы | Ответственные |
|---|-------------------------|--|------------------------------|
| Назначение наставника | октябрь | Совещание при директоре | Зам. директора по УВР |
| Утверждение индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | октябрь | Заседание методических объединений | Руководители школьных МО |
| 1 « Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе) 2. Правила оформления школьной документации, классных журналов (порядок выставления оценок по итогам четверти; цифровые отчеты по итогам четверти. 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | октябрь | консультации Работа наставника и молодого специалиста. | Зам. директора по наставники |
| 1. Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. 2. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы) . 3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования | ноябрь | Работа наставника и молодого специалиста. Групповая | Наставники |
| 1. Анализ урока. Виды анализа. 2. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | ноябрь | Практикум Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| 1. «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся» 2. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников | декабрь | Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| 1. Работа по организации развития и совершенствования кабинета. 2. Работа с дневниками учащихся. Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму. | январь | Консультация Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| 1. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. 2. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов. | в течение учебного года | Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста | Наставники |
| 1. Проектная работа на уроках и во внеурочное время. 2. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной | в течение учебного года | Работа в составе творческой группы Самостоятельно, | Наставники |

| | | | |
|---|------------------------------------|--|--------------------------|
| схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. 3. Знакомство с новыми педагогическими технологиями | о года | заседания МО | |
| Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста Посещение учителем открытых уроков других учителей | В течение учебного года по графику | Взаимопосещение Работа наставника и молодого специалиста. | Зам. директора по УР |
| 1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя | февраль | Практическое занятие | Наставники |
| Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся | март | Групповая Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| Выступление на заседании МО о состоянии работы по теме самообразования. | апрель | Консультация Работа наставника и молодого специалиста. | Наставники |
| Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования | май | Круглый стол Заседание методических объединений | Руководитель школьных МО |

План (карта)

индивидуального профессионального развития молодого специалиста

предмет _____
ФИО молодого специалиста _____ на _____ учебный год _____;

Образование: _____;
Педагогический стаж: _____;
Общий стаж: _____;
Категория: _____;
Курсы повышения квалификации (предшествующие данной работе) _____;
Педагогическая нагрузка: _____ часов _____ год;
Внеурочная деятельность: _____ часов;
Методическая тема самообразования _____;

Цель самообразования:

Повышение своего теоретического, научно-методического уровня, профессионального мастерства и компетентности учителя.

Задачи самообразования:

- продолжение работы над повышением научно-теоретического уровня в области теории и методики преподавания предмета;
- систематическое прохождение курсов повышения квалификации;
- использование технологии проектной деятельности с целью формирования УУД, академических знаний, умений, навыков;
- внедрение интерактивных форм организации учебного процесса с целью формирования ключевых компетентностей и повышения мотивации учащихся;
- повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых технологий;
- умение видеть проблемы и пути решения;
- посещение открытых занятий для анализа опыта коллег.

Ожидаемый результат самообразования:

- повышение качества преподавания предмета;
- разработка собственных методических и дидактических материалов, тестов, создание сайта, электронного комплекта педагогических разработок;
- участие в профессиональных конкурсах и конференциях, обобщение опыта коллег.

НАПРАВЛЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Раздел 1. Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования

| Направление деятельности | Содержание деятельности | Результат как педагогический продукт | Формы презентации |
|--------------------------|---|---|-------------------|
| Курсовая подготовка | <p>Прохождение курсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО через ООП в рамках урочной и внеурочной деятельности; - Основные подходы в работе по формированию функциональной грамотности; - Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС | <p>Овладение основными и дополнительными профессиональными компетенциями:</p> <p>-</p> <p>-</p> | Сертификат |

Раздел 2. Работа над повышением качества образования

| Направление деятельности | Содержание деятельности | Результат как педагогический продукт | Формы презентации |
|--|--|---|---|
| <p>Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности</p> | <p>Ведение индивидуальных консультаций для работы со слабоуспевающими учащимися, использование дифференцированных и индивидуальных заданий в учебной и внеучебной деятельности</p> | <p>Подборка заданий для дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности</p> | <p>Банк заданий для дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности</p> |
| <p>Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету</p> | <p>Участие учащихся в олимпиадах: Всероссийская олимпиада школьников, научно-практических конференциях, конкурсах</p> | <p>Подборка заданий олимпиадного характера, разработка и реализация индивидуальных и групповых проектов</p> | <p>Дипломы, грамоты, сертификаты</p> |
| <p>Организация внеурочной деятельности по предмету</p> | <p>Внеурочная деятельность по предмету</p> | <p>Знакомство с инновационным педагогическим опытом</p> | <p>Технологические карты занятий внеурочной деятельности</p> |

Раздел 3. Участие молодого специалиста в методической работе

| Направление деятельности | Содержание деятельности | Результат как педагогический продукт | Формы презентации |
|---|--|--|---|
| Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету | Изучение новых видов ресурсов для повышения предметных, психологических и методических знаний по предмету | Знакомство с инновационным педагогическим опытом | Представление методической темы самообразования |
| Работа над методической темой самообразования | Разработка плана, подбор литературы, педагогические наработки по теме | Публикация обобщенного опыта по теме самообразования | Публичное выступление на заседаниях МО |
| Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д. | Участие в мероприятии согласно школьному плану | Знакомство с инновационным педагогическим опытом | Сертификат |
| Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства | Изучение специализированной литературы, посещение муниципальных семинаров, внедрение в педагогическую деятельность | Знакомство с инновационным педагогическим опытом | Сертификат |
| Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства. | Проведение урока, мероприятия по школьному плану | Обобщение опыта | Анализ и самоанализ урока, мероприятия |
| Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения по предмету | Изучение различных форм дистанционного обучения; Участие в мероприятиях по обмену опытом по подготовке к ЕГЭ и ОГЭ | Обобщение опыта | Использование новых форм, методов и приёмов обучения по предмету в урочной деятельности |

Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

| Направление деятельности | Содержание деятельности | Результат как педагогический продукт | Формы презентации |
|---|--|---|--|
| Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации) | Создание сайта, электронного комплекта педагогических разработок | 1. Публикация педагогических разработок. 2. Публикация обобщенного опыта по теме самообразования | Формы презентации Публикация Сертификат о публикации |

Раздел 5. Самообразование молодого специалиста

| Направление деятельности | Содержание деятельности | Результат как педагогический продукт | Формы презентации |
|---|---|--|---|
| Развитие профессиональных навыков по психологии | Изучение специлитературы, консультации со школьным психологом, возможно, прохождение дистанционных курсов по теме | Знакомство с инновационным педагогическим опытом | Выступление, представление материалов на МО |
| Развитие педагогической рефлексии через самоанализ педагогической деятельности. | Овладение навыками проблемно-ориентированного анализа своей педагогической деятельности. | Знакомство с инновационным педагогическим опытом | Проведение самоанализа |