

РАССМОТРЕНО

на заседании
педагогического совета
протокол № 9 от 17.02.2025г.

СОГЛАСОВАНО

на Совете школы
протокол № 3 от 18.02.2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МАОУ СОШ № 2 ЗАТО
Межгорье Республики
Башкортостан
№ 24 от 18.02.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в рамках целевой модели наставничества

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

"Средняя общеобразовательная школа № 2" городского округа

закрытое административно - территориальное образование

город Межгорье Республики Башкортостан

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа № 2" городского округа закрытое административно - территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), 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».
- 1.2. Целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 2, осуществляющая образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".
- 1.3. Данное Положение об организации наставничества в образовательной организации определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и ее результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.
- 1.4. Под наставничеством в общеобразовательной организации понимают разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.
- 1.5. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Таким образом, молодой специалист приобретает знания в предметной специализации и применяет методики обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.
- 1.6. 1.5. Наставничество в образовательной организации руководствуется:
ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - трудовым кодексом Российской Федерации;
 - настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.

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.
- 2.2. 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.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. 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.
- 2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.8. Молодой специалист - Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее, профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

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, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 2 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.
- 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;

- осуществление персонифицированного учета 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. Организация программы наставничества в общеобразовательной организации

- 4.1. Наставничество в школе осуществляется на основании приказа директора общеобразовательной организации.
- 4.2. Руководство деятельностью наставников организует заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководитель школьной предметной кафедры, в которых реализуется наставничество.
- 4.3. Руководитель школьной предметной кафедры подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, 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 трех лет по данному предмету.
- 4.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.
- 4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьных предметных кафедр, согласовываются с директором школы или заместителем директора по УВР и утверждаются на заседании Методического совета.
- 4.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его должностных обязанностей и наставляемого, за которым он будет закреплен, по рекомендации школьной предметной кафедры приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник назначается на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее пяти дней с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
 - впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
 - выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
 - выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
 - педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
 - педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков

в определенном классе (по определенной тематике).

- 4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
- 4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 4.4. Наставниками могут быть:
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в распространение личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

5.1. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества:

Высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества в общеобразовательной организации.

5.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются: повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в общеобразовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик.

5.4. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Обязанности наставника:

6.1. Наставник обязан:

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития наставляемого, педагогической, методической профессиональной его подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов общеобразовательной организации;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно,

- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков периодически докладывать директору школы о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- составлять и предоставлять директору анализ итогов выполнения индивидуального плана обучения.

6.2. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

6.3. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права наставника.

7.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

7.5. Получать психологическое сопровождение.

7.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

1. Работодатель обязан оплачивать работнику выполнение функций наставника.

Оплата устанавливается: 10 % процентов от должностного оклада.

В период нахождения стажера в отпуске наставничество не осуществляется, поэтому доплата за наставничество не выплачивается.

2. Способы фиксации времени наставничества. Заранее составляется график работы наставника с подопечным, утверждается директором школы.

3. Мероприятия по популяризации роли наставника.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

7. Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 2 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

8. Приказ директора школы о целевой модели наставничества.

9. Дорожная карта наставничества в МАОУ СОШ № 2 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

