

Рассмотрено
на педагогическом совете
МАОУ «СОШ № 77» г. Перми
от 31.08.2023 (протокол №1)

Утверждено
приказом директора
059-08/77-01-02/134В
от 31.08.2023
Иконниковой Е.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

Правовой основой института наставничества МАОУ «СОШ № 77» г. Перми являются Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.47, 48), Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 2022 г. и настоящее Положение.

2. При организации наставнического сопровождения в МАОУ «СОШ № 77» г. Перми используются способы организации работы: наставнические пары (наставник - наставляемый) или группы («наставник – группа»).

2.1. К числу наставляемых относятся категории сотрудников:

- учителя со стажем работы до 3-х лет и в возрасте до 35 лет («молодые учителя»);
- новые сотрудники (поступившие на работу в образовательную организацию в текущем учебном году; приступившие к работе в новой должности) – «новые сотрудники»;
- педагогические работники, вышедшие на работу после длительного перерыва (декретный отпуск, длительное нахождение на больничном листе).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Цель – создание условий формирования профессионально-адаптированного компетентного молодого учителя и нового сотрудника МАОУ «СОШ № 77» г. Перми посредством системы наставничества.

3.2. Задачи:

- помочь молодому педагогу и новому сотруднику МАОУ «СОШ № 77» г. Перми адаптироваться в профессиональной среде и освоить корпоративные нормы поведения и профессиональной деятельности;

- выявить профессиональные дефициты в педагогической практике, сформировать индивидуальный образовательный маршрут, создать условия для преодоления профессиональных дефицитов принять меры по их устранению;
- способствовать формированию творческой индивидуальности, развитию профессионального мышления, готовности к инновационным преобразованиям и способности работать в команде.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Курирование деятельности наставников осуществляют заместители директора МАОУ «СОШ № 77» г. Перми по учебно-воспитательной работе.

3.2. Наставник назначается из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в обучении учеников, быть способным и готовым делиться профессиональным опытом, иметь системное представление о педагогической деятельности и работе школы.

3.3. Кандидатура наставника определяется заместителями директора, согласуется с молодым (новым) учителем, утверждается приказом директора МАОУ «СОШ № 77» г. Перми.

3.4. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- вновь принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа или имеющими значительный перерыв (более трёх лет) в педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний или овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по актуальной для него тематике).

3.5. Виды наставничества в МАОУ «СОШ № 77» г. Перми:

- наставничество в группе как вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности;
- краткосрочное или целеполагающее наставничество, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;
- реверсивное наставничество, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;
- ситуационное наставничество, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них: роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- скоростное консультационное наставничество как однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

3.5. 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.

3.6. Показателями эффективности работы наставника является достижение целей и задач наставничества, реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемым, результаты оценки промежуточного контрольного мероприятия (отчётного события).

4. Обязанности наставника:

- совместно с наставляемым составить план профессионального становления молодого (нового) специалиста – индивидуальный образовательный маршрут;
- при сопровождении молодого специалиста вводное обучение по вопросам: «Учебный план – рабочая программа – тематическое планирование», «Постановка цели и задач урока», «Педагогические технологии», для новых классных руководителей - «План воспитательной работы класса – организация школьных событий – взаимодействие с родителями и педагогами класса»;
- при сопровождении молодого и нового специалиста:
- познакомить с методическими требованиями к современному уроку;
- помочь определиться с включением молодого (нового) учителя в различные профессиональные сообщества школы (проблемные группы, проектные команды);
- организовать профессиональное взаимодействие молодого учителя с коллегами, спланировать взаимопосещение и анализ уроков;
- организовать участие в конкурсном движении педагогов;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым (новым) специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- провести иные обучающие мероприятия, предусмотренные индивидуальным образовательным маршрутом.

5. Права наставника:

- подключать других сотрудников школы для дополнительного обучения молодого (нового) специалиста по согласованию с заместителем директора;
- знакомиться с документацией (рабочие программы, тематические планы и т.п.) и дидактическими материалами;
- посещать уроки и внеклассные мероприятия молодого учителя.

6. Обязанности молодого (нового) специалиста:

- проходить обучение на курсах, семинарах, проводимых в МАОУ «СОШ № 77» г. Перми и других образовательных учреждениях города;
- знакомиться с методическими требованиями к современному уроку и реализовывать их на практике;
- участвовать в реализации школьных проектов;
- включаться в работу различных профессиональных сообществ;
- согласовывать с наставником взаимопосещение и анализ уроков, внеурочных мероприятий;
- участвовать в профессиональных конкурсах, организуемых для молодых специалистов.

7. Права молодого (нового) специалиста:

- посещать уроки учителей МАОУ «СОШ № 77» г. Перми;
- участвовать в работе педагогического совета и различных профессиональных сообществ школы
- обращаться за профессиональной помощью к любому специалисту школы.