

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕВЕРСКИЙ ЛИЦЕЙ»

П Р И К А З

от 20.09.2023 № 249 (о/д)
ЗАТО Северск Томской области

Об утверждении и введении в действие
Положения о наставничестве

На основании Методических рекомендаций, разработанных в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с Законом Томской области от 06.12.2022 № 133-ОЗ «О внесении изменений в статью 21 Закона Томской области "Об образовании в Томской области",

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Считать утратившим силу Положение о наставничестве, введенное в действие приказом МБОУ «Северский лицей» № 306 (о/д) от 24.10.2017 г.
2. Утвердить и ввести в действие с 20.09.2023 г. Положение о наставничестве (Приложение 1).

Директор МБОУ
«Северский лицей»



Т.В. Батраченко

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Северский лицей»
(МБОУ «Северский лицей»)
ЗАТО Северск
Томской области

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «Северский лицей»
от 20.09.2023 г. № 249 (о/д)

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
(форма педагог – педагог)

1. Общие положения
2. Основные понятия и термины
3. Цели и задачи наставничества
4. Организационные основы наставничества
5. Обязанности наставника
6. Права наставника
7. Обязанности молодого/малоопытного педагога
8. Права молодого/малоопытного педагога
9. Руководство работой наставника
10. Документы, регламентирующие наставничество

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Северский лицей» (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 для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом».

1.2. Положение разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

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

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. Координатор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Молодой педагог – начинающий учитель до 28 лет, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.
- 2.8. Малоопытный педагог – специалист, имеющий стаж педагогической деятельности менее 5 лет.

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью школьного наставничества (форма педагог – педагог) в МБОУ «Северский лицей» является оказание помощи молодым/малоопытным педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.
- 3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:
- привитие молодым/малоопытным педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
 - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива лицея и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «Северский лицей».
- 4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по методической работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.
- 4.3. Руководитель методического объединения 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 лицея, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 4.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по методической работе и утверждаются на заседании Методического совета.
- 4.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по методической работе. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора лицея с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому/малоопытному педагогу на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого/малоопытного педагога на определенную должность.

4.6. 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;
- 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).

4.7. Замена наставника производится приказом директора лицея в случаях:

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

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым/малоопытным педагогом в период наставничества.

4.9. Для мотивации деятельности наставнику ежемесячно в соответствии с Коллективным договором начисляются стимулирующие баллы «За выполнение важных работ по поручению администрации». За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором лицея по действующей системе поощрения.

5. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым/малоопытным педагогом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого/малоопытного педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу лицея, обучающимся и их родителям, увлечения молодого педагога, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого/малоопытного педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- 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/малоопытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым/малоопытным педагогом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому/малоопытному педагогу 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/малоопытного педагога, 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/малоопытного педагога, 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/малоопытного педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/малоопытного педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника

Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по МР, руководителя методического объединения подключать для дополнительного обучения молодого/малоопытного педагога других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодого/малоопытного педагога как в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого/малоопытного педагога

7.1. Кандидатура молодого/малоопытного педагога для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора лицея.

7.2. В период наставничества молодой/малоопытный педагог обязан:

- изучить Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, нормативные акты, определяющие служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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 в своей работе перед наставником и руководителем МО.

8. Права молодого/малоопытного педагога

Молодой/малоопытный педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации лицея 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 не реже 1 раза в 3 года;
- 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.

9. Руководство работой наставника

9.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора методической работе.

9.2. Заместитель директора по МР обязан:

- представить назначенного молодого/малоопытного педагога учителям лицея, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого/малоопытного педагога с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым/малоопытным педагогом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми/малоопытными педагогами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

9.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми/малоопытными педагогами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых/малоопытных педагогов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю ОУ по МР.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета, методических объединений;
- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.

Принято на заседании Методического совета

«14» октября 2023 г., протокол № 2