

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**Ханты – Мансийский Автономный округ – Югра, Берёзовский район**  
**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**  
**«НЯКСИМВОЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

ПРИКАЗ

12.04. 2022 г.

№ 36 - Од

О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «Няксимвольская СОШ»

Во исполнение приказа Департамента образования и науки Ханты- Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с целью развития наставничества педагогических кадров общего и дополнительного образования в Березовском районе, приказа КО от 12.04.2022 №103-од «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Березовского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе (целевой модели)наставничества педагогических работников в МАОУ «Няксимвольская СОШ» (приложение 1)
2. Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ «Няксимвольская СОШ» (приложение 2)
3. Назначить ответственным за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества заместителя директора по УВР Кешфединову Т.А.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

А.А. Борисова

## **Положение о наставничестве в МАОУ «Няксимвольская СОШ»**

### **1. Общие положения.**

1.1 Наставничество в МАОУ «Няксимвольская СОШ» (далее «школа») – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми учителями и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель или воспитатель, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель или воспитатель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, но не имеющий опыта работы в школе. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 3 лет.

1.2 Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

1.3 Правовой основой наставничества в школе являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

### **2. Цели и задачи наставничества.**

2.1 Целью наставничества в школе является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового потенциала.

2.2 Основные задачи наставничества:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых учителей и воспитателей в школе
- ускорение процесса профессионального становления учителя или воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
- адаптация в коллективе школы, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

### **3. Организационные основы наставничества.**

3.1 Наставничество организуется на основании ходатайства методического объединения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе и заместителя директора по воспитательной работе и по приказу директора школы при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту сроком на 1 года.

3.2 Руководство деятельностью наставника осуществляют заместители директора школы и председатель методического объединения, в котором организовано наставничество. Председатель методического объединения несет непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами.

3.3 Председатель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей и воспитателей, 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 5 лет.

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

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются на заседании Методического объединения.

3.5 Наставничество устанавливается над следующими категориями специалистов школы:

- впервые принятыми учителями и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности
- выпускниками средних и высших специальных учебных заведений
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений и не имеющих трудового стажа педагогической деятельности
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе.

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

#### **4. Обязанности наставника.**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями

- 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; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, приемами и способами проведения уроков и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе-интернате, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общей культуры и 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 по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Права наставника:**

-с согласия заместителя директора по УВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;

-требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

#### **6. Обязанности молодого специалиста.**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления и план внеклассной воспитательной работы в установленные сроки

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень

- периодически отчитываться перед наставником и председателем методического объединения

#### **7. Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством

- защищать профессиональную честь и достоинство

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для него способом

- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя

#### **8. Руководство работой наставника.**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

-представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

-создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- 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 специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- 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 директора по УВР.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество.**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

**Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «Няксимвольская СОШ»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, документ
<b>1. Нормативно правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников</b>				
1.1	Разработка (корректировка) Положений о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «Няксимвольская СОШ», формирование и утверждение плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	Апрель 2022	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Разработано Положение и план мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников
1.2.	Разработка персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов).	В течение всего периода	Ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Разработаны персонализированные программы наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов).
<b>2. Организационная, методическая, экспертно-консультативная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				
2.1.	Использование в работе материалов и информации на виртуальной площадке «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных	постоянно	Педагогические работники	Личностное развитие и самореализация педагогических работников

	организаций ХМАО –Югры» на официальном сайте АУ «Институт развития образования»			
2.2.	Организация и проведение ежегодного муниципального конкурса «Лучший педагог-наставник»	Ежегодно	Педагогические работники	Выявление и распространения практического опыта наставничества и менторства педагогических работников
2.3.	Организация и проведение муниципальных конкурсов мастерства: «Педагогический потенциал Березовского района», «Лучшие программы наставничества ОУ», «Лучшие методические материалы по вопросам формирования функциональной грамотности»	По плану	Педагогические работники	Вовлечение молодых педагогов в конкурсы профессионального мастерства муниципального и регионального уровня
2.4.	Популяризация наставничества через сайт	Постоянно	Ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников
2.5.	Участие педагогических работников в курсе повышения квалификации по теме «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике».	Сентябрь 2022	Педагогические работники	Повышение квалификации педагогических работников по программе «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике» (72 часа)
2.6.	Развитие форм нематериального поощрения педагогов-наставников.	Постоянно	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы	Созданы мотивирующие факторы поддержки системы наставничества

			(целевой модели) наставничества	
2.7.	Вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность на муниципальном уровне (конкурсы профессионального мастерства, оценочные мероприятия, тьюторство)	Постоянно	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества, педагогические работники	Личностное саморазвитие и самореализация педагогических работников)
2.8.	Информационное и методическое сопровождение наставничества	Постоянно	Ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Информационные и методические материалы.
<b>3. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>				
3.1.	Проведение оценки вовлеченности молодых педагогов со стажем работы в должности до 3-х лет в различные формы наставничества и поддержки.	Постоянно	Педагогические работники	Справка о вовлеченности молодых педагогов со стажем работы в должности до 3-х лет в различные формы наставничества и поддержки.
3.2.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов). Осуществление учета молодых специалистов и педагогов, повышающих квалификацию по программам дополнительного	Июль 2022-2024	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)



	профессионального образования, вовлеченных в методические мероприятия, принимающих участие в профессиональных конкурсах			
3.3.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в образовательных организациях. (Сбор информации и анализ результатов).	Декабрь 2022	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Справка по результатам самодиагностики результативности реализации программ наставничества
3.4.	Участие в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества и менторства	Октябрь- Ноябрь 2022	Педагогические работники	Распространение собственного педагогического опыта, повышение профессионализма
3.5.	Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ	Декабрь 2022	Директор, ответственный за информационно-методическое сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества	Справка о результатах мониторинга