**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«ИЩЕРская средняя общеобразовательная шкоЛА»**

**Наурского муниципального района**

**чеченской республики**

**ПРИНЯТО УТВЕРЖДАЮ**

назаседаниипедагогическогосовета ДиректораМБОУ

Протокол№ 1 от 26.08.2022г. «Ищерская СОШ»

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ст.Ищерская –2022г.

1. Общиеположения

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральнымзаконом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РоссийскойФедерации»,распоряжениемМинистерствапросвещенияРоссийскойФедерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии(целевоймодели)наставничестваобучающихсядляорганизаций,осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательнымипрограммамсреднегопрофессионального образования, в том числе с применением лучших практикобменаопытоммеждуобучающимися»,атакжеУставомМБОУ« Ищерская СОШ» (далее-школа,общеобразовательнаяорганизация)идругиминормативнымиправовымиактамиРоссийскойФедерации,регламентирующимидеятельностьшколы.

1.2.ДанноеПоложениеоборганизациинаставничествавшколеопределяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организациюдеятельностипрограммынаставничестваиеёрезультаты,устанавливаетправаиобязанностинаставникаинаставляемоголица,атакжедокументациюработыс молодыми специалистами.

1.3.Под***наставничеством***вобщеобразовательнойорганизациипонимают разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы свпервыепринятымипедагогами,неимеющимитрудовогостажапедагогическойдеятельностивобразовательныхорганизациях,илисоспециалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опытаработы.

1.4.Наставничествовшколевыполняетрольсистематическойиндивидуальнойработыпедагогическогоработника,имеющегоопыт,поразвитиюумолодогоспециалистанеобходимыхнавыковиуменийпедагогическойдеятельности.Такимобразом,молодойспециалистприобретаетзнаниявпредметнойспециализациииприменяетметодикиобученияивоспитанияобучающихсявобщеобразовательнойорганизации.

1. Основныетерминыпрограммынаставничества

***2.1.Наставничество***—универсальнаятехнологияпередачиопыта,знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностейчерез неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии ипартнерстве.

***2.2.Форманаставничества***—способреализациицелевоймоделинаставничества через организацию работы наставнической пары или группы,участникикоторойнаходятсявзаданнойобстоятельствамиролевойситуации,определяемойосновнойдеятельностьюипозицией участников.

***2.3.Программанаставничества***—комплексмероприятийиформирующихихдействий,направленныйнаорганизацию

взаимоотношенийнаставникаинаставляемоговконкретныхформахдляполученияожидаемыхрезультатов.

***2.4.Наставляемый*** — участник программы наставничества, которыйчерез взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решаетконкретныежизненные,личныеипрофессиональныезадачи,приобретаетновый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формахнаставляемыйможетбытьопределен термином"обучающийся".

***2.5.Наставник*** — участник программы организации наставничества вобщеобразовательной организации, имеющий успешный опыт в достижениижизненного,личностногоипрофессиональногорезультата,готовыйикомпетентныйподелитьсяопытоминавыками,необходимымидлястимуляциииподдержкипроцессовсамореализацииисамосовершенствованиянаставляемого.

***2.6.Молодойспециалист***—гражданинРоссийскойФедерацииввозрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодыхспециалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшееобразование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии суровнемпрофессиональногообразованияи квалификацией.

3.Цельизадачинаставничествавшколе

3.1.Цельюреализациинаставничествавобщеобразовательнойорганизации является создание условий для раскрытия потенциала личностинаставляемого,формированияэффективнойсистемыподдержки,самоопределенияипрофессиональнойориентациипедагогическихработниковразныхуровнейобразованияимолодых специалистов.

3.2.Основнымизадачаминаставничестваявляются:

-разработкаиреализациямероприятиймаршрутареализациицелевоймодели наставничества;

-разработкаиреализацияпрограммнаставничества;

-привлечение,обучениеиконтрользадеятельностьюнаставников,принимающихучастиевпрограмменаставничествавшколе;

-инфраструктурноеиматериально-техническоеобеспечениереализациипрограмм наставничества;

-осуществлениеперсонифицированногоучетамолодыхспециалистовипедагогов,участвующихвпрограммахнаставничества;

-проведениевнутреннегомониторингареализациииэффективностипрограммнаставничества;

-формированиябаз данныхпрограмм наставничества илучшихпрактик;

-обеспечение условий для повышения уровня профессиональногомастерства педагогических работников, задействованных в реализациицелевоймоделинаставничества,вформатенепрерывнойобразовательнойдеятельности.

* 1. 3.3.Всоответствиисцельюизадачамиопределяютсяследующиеметодынаставничества:
		+ интерактивные(беседа,диалог,дискуссия);
		+ проблемныйипроектный;
		+ мастер-класс;
		+ демонстрациядействийиповедения;
		+ наблюдениеианализобразовательнойдеятельностинаставника;
		+ анализпрактических ситуаций.

4.Организация программы наставничества в общеобразовательнойорганизации

4.1. Наставничествовшколеосуществляетсянаоснованииприказадиректораобщеобразовательнойорганизации.

4.2. Руководстводеятельностьюнаставниковорганизуетзаместительдиректора по учебно-воспитательной работе и председатель Методическогосовета,вкоторыхреализуется наставничество.

4.3.ПредседательМетодическогосоветаподбираетнаставникаизнаиболееподготовленныхпедагогов,обладающихвысокимуровнемпрофессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью вобщении,имеющихопытвоспитательнойиметодическойработы,стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность иготовность делиться профессиональным опытом, системное представление опедагогическойдеятельностииработешколы,стажпедагогическойдеятельностине менее трехлетподанномупредмету.

4.4. должен обладать способностями к воспитательной работеиможет иметьодновременнонеболее двухнаставляемых.

4.5. КандидатурынаставниковрассматриваютсяназаседанияхМетодическогосовета,согласовываютсясдиректоромшколыилизаместителемдиректорапоУВРиутверждаютсяназаседанииМетодического совета.

4.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольномсогласии(собязательнымдетальнымразъяснениемпредполагаемомунаставникуегобудущихдолжностныхобязанностей)предполагаемогонаставникаимолодогоспециалиста,закоторымонбудетзакреплен,порекомендации Методического совета приказом директора школы с указаниемсроканаставничества.Какправило, наставникприкрепляетсякмолодомуспециалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставникаиздаетсянепозднееодногомесяцасмоментаназначениямолодогоспециалистана определеннуюдолжность.

4.7.Наставничествоустанавливаетсянадследующимикатегориямисотрудниковобразовательной организации:

-впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющимитрудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательныхорганизациях;

-выпускниками очных высших и средних специальных учебныхорганизаций,прибывшимивобразовательнуюорганизациюпораспределению;

-выпускниками непедагогических профессиональныхобразовательныхорганизаций,завершившихочное,заочноеиливечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогическойдеятельностивобразовательныхорганизациях;

-педагогами, переведенными на другую работу, если выполнениеимислужебныхобязанностейтребуетрасширенияиуглубленияпрофессиональныхзнанийиовладенияновымипрактическиминавыками;

-педагогами,нуждающимисявдополнительнойподготовкедляпроведенияуроковвопределенномклассе(поопределеннойтематике).

4.8.Заменанаставникапроизводитсяприказомдиректорашколывслучаях:

-увольнениянаставника;

-переводанадругуюработунаставника;

-привлечениянаставникакдисциплинарнойответственности;

-психологическойнесовместимостинаставникаинаставляемого;

-письменного заявления наставника об отказе от своихполномочийпо инымпричинам(втомчисле,безуказанияпричины).

4.9.Организация деятельности наставников носит поэтапный характер.Спецификаэтаповнаставническойдеятельностиопределяетособенностииспользуемых им методов.

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Этапы** |
| **Адаптационный** | **Проектировочный** | **Рефлексивный** |
| Задачи | Определитьсформированностипрофессиональнозначимых качеств;разработатьадаптационнуюпрограммупрофессиональногостановлениямолодогопедагога | Сформироватьпотребность у молодогоучителя впроектированиисвоегодальнейшегопрофессиональногороста, всовершенствованиизнаний, умений инавыков,полученныхвВУЗе | Сформироватьумолодогоучителя способность истремление к рефлексиисобственнойдеятельности,умения критическиоценивать процесспрофессиональногостановления и развития,самостоятельноуправлятьсвоим профессиональнымразвитием |
| Формы | Индивидуальная | Индивидуальная,коллективная | Индивидуальная,коллективная,групповая |
| Средства иметоды | Диагностика,посещениенаставникомуроков молодогоучителя,организация их | Работа над темамисамообразования,планированиеметодической работы,выявлениеиндивидуальногостиля | Педагогическаярефлексия,участие впрофессиональныхдискуссиях,посещениеианализоткрытыхуроков,развитие творческого |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | самоанализа;стимулированиевсех формсамостоятельности, активности вучебномпроцессе;формированиенавыковсамоорганизации,позитивноепринятиевыбраннойпрофессии.Методы:репродуктивные,наблюдение,анкетирование,беседа | деятельности,создание«Портфолио».Методы:*информационные*(лекции в «Школемолодого учителя»педагогическиечтенияи др.);*творческие*:проблемные,инверсионные;наблюдение;беседа;анкетирование, двойноенаставничество | потенциала молодыхучителей, мотивацияучастиявинновационнойдеятельности.Методы: комплексные(педагогические,мастерские, мастер-классы,проблемно-деловые,рефлексивно-деловыеигры) |

5.Результаты реализации программы наставничества в форме

**«Педагог—молодой специалист»**

5.1.Мониторинг[наставничества](https://ohrana-tryda.com/node/4295)состоитиздвухосновныхэтапов:

-оценкакачествапроцессареализациинаставничества;

-оценка мотивационно-личностного, компетентного,профессиональногоростаучастников,динамикаобразовательныхрезультатов.

5.2.Показателями оценки эффективности работы наставника являетсядостижениенаставляемымлицомпоставленныхцелейизадачврамкахпрограммынаставничества.

5.3.Высокийуровеньвключенностинаставляемоголицавпедагогическуюдеятельность,культурнуюжизньшколы,усилениеуверенностивсобственныхсилахиразвитиеличного,творческогоипедагогическогопотенциаловпоказываетуровеньрезультатареализациипрограммынаставничествавобщеобразовательнойорганизации.

5.4.Измеримыми результатами реализации программы наставничестваявляются:

-повышениеуровняудовлетворенностивсехучастниковпрограммыпонаставничествусобственнойработойиулучшениепсихоэмоционального состояния;

-ростчисласпециалистов,желающихпродолжатьсвоюработувкачествепедагога вобщеобразовательнойорганизации;

-качественный рост успеваемости и улучшение поведениявклассах (группах),скоторымиработаетнаставляемоелицо;

-сокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительскимсообществами;

-ростчисламатериаловдеятельностиучастниковпрограммынаставничества: статей, исследований, методических практик молодогоспециалистаи т.п.

5.5.Сравнениеизучаемыхличностныххарактеристикучастниковнаставничествапроходитна"входе"и"выходе"реализуемогоплана.Мониторингпроводитсянаставникомдваразазапериоднаставничества:промежуточныйиитоговый.

6.Праваиобязанностинаставникавобразовательнойорганизации

Наставникобязан:

-составитьвтечение5рабочихднейсначаласроканаставничества индивидуальный план обучения на год (далее работапланируетсянакаждыйучебныйгод)сучетомуровняинтеллектуальногоразвитиянаставляемого,педагогической,методической и профессиональной его подготовки по предмету, даватьконкретныезадания,контролироватьихвыполнение;

-содействовать ознакомлению наставляемого с его должностнымиобязанностями, основными направлениями деятельности, с порядкомисполнениялокальныхактовобщеобразовательнойорганизации;

-оказывать индивидуальную помощь в овладении практическимиприемами и способами качественного выполнения служебных заданийипоручений;

-выявлятьисовместноустранятьдопущенныеошибкивпедагогическойдеятельности;

-вкачествепримеравыполнятьотдельныедолжностныеобязанностии поручения совместно;

-передаватьнакопленныйопытпрофессиональногомастерства,обучатьнаиболеерациональнымприемамипередовымметодамработы;

-бытьтребовательным,своевременноипринципиальнореагировать напроявлениянедисциплинированности,используяприэтомметоды убеждения;

-проявлятьчуткостьивнимательность,терпеливопомогатьвпреодоленииимеющихся недостатков;

-периодическидокладыватьдиректорушколыопроцессеадаптациинаставляемого,результатахегопрофессиональногостановления;

-составлять и предоставлять директору анализ итогов выполненияиндивидуального плана обучения.

Наставникимеетправо:

-приниматьучастиевобсуждениивопросов,связанныхспрофессиональнойдеятельностьюнаставляемого;

-вноситьпредложенияоприменениикнаставляемомумерпоощренияидисциплинарноговоздействия;

-осуществлять контроль соблюдения наставляемымпрофессиональныхтребований;

-контролироватьусловиятруданаставляемого.

7.Праваиобязанностинаставляемоговобразовательнойорганизации

Наставляемыйобязан:

-регулярнопосещатьвстречи,образовательныесобытиявсоответствиисиндивидуальным планом;

-выполнятьсвоевременноикачественнозадачи,поставленныенаставником;

-внимательно и уважительно относиться к наставнику и другимучастникамнаставнической группы;

-совершенствоватьпрофессиональныенавыки,практическиеприемыиспособыкачественноговыполненияфункциональныхобязанностей;

-проявлять дисциплинированность, организованность и деловуюкультурувпрофессиональнойдеятельности.

Наставляемыйимеетправо:

-вноситьпредложениявиндивидуальныйпланобученияврамкахорганизацииработынаставническойпары/группы;

-пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогическойи учебно-методическойлитературой;

-виндивидуальномпорядкеобращаться кнаставникузасоветомипомощьюпопрофессиональным вопросам;

-при невозможности установления личного контактаснаставникомобращатьсякдиректорушколыо замененаставника.

8.Контрольработынаставникавобразовательнойорганизации

Организацияработынаставникаи контроль егодеятельностивозлагаетсяназаместителядиректорапоучебно-воспитательнойработе.

ЗаместительдиректорапоУВРобязан:

-представитьназначенногомолодогоспециалистаучителямшколы,объявитьприказ озакреплениизанимнаставника;

-создать необходимые условия для совместной работы молодогоспециалистасзакрепленным заним наставником;

-посетитьотдельныеурокиивнеклассныемероприятияпопредмету,проводимыенаставникомимолодымспециалистом;

-организоватьобучениенаставниковпередовымформамиметодам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогикии психологии, оказывать им методическую и практическую помощь всоставленииплановработы смолодымиспециалистами;

-изучить,обобщитьираспространитьположительныйопыторганизациинаставничествавобщеобразовательнойорганизации;

-определитьмерыпоощрениянаставников.

9.Документы,регламентирующие работу с молодымиспециалистами

* 1. Работу с молодыми педагогами регламентируют следующиедокументы:
		+ настоящее[Положениеоб организациинаставничествавшколе](https://ohrana-tryda.com/node/4295);
		+ индивидуальный(внутришкольный)планработынаставникана

год;

* + - приказдиректорашколыоборганизациинаставничества;
		- протоколы заседаний Методического совета, на которых

рассматривалисьвопросынаставничества;

* + - отчетынаставников,молодыхпедагогов;
		- отчетпорезультативностиработысмолодымиспециалистами.

10.Заключительныеположения

10.1.НастоящееПоложениеоборганизациинаставничествавшколеявляется нормативным локальным актом, принимается на ПедагогическомСоветеиутверждаются (вводитсявдействие)директоромшколы.

10.2Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение,оформляютсявписьменнойформевсоответствиидействующимзаконодательствомРоссийской Федерации.

10.3.НастоящееПоложениепринимаетсянанеопределенныйсрок.ИзмененияидополнениякПоложениюпринимаютсявпорядке,предусмотренномп.10.1.данного Положения.

10.4.ПослепринятияПоложения(илиизмененийидополненийотдельныхпунктовиразделов)вновойредакциипредыдущаяредакцияавтоматически утрачиваетсилу.