

**муниципальное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа, реализующая адаптированные образовательные
программы для детей с нарушением зрения, № 1 Тракторозаводского района
Волгограда»**

400125, Волгоград, ул. им. Н. Отрады, д.38, тел. (8442)70-85-05, e-mail: el-school1@volgadmin.ru

ОГРН 1023402458562, ИНН/КПП 3441014732/344101001 л/с 20763000980

ПРИНЯТО:

на заседании Педагогического совета
протокол от 26 апреля 2022 г. №4

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ НШ №1
_____ Л.А. Сысак
Приказ от 26 апреля 2022г. № 50

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МОУ НШ №1
_____ Л.А.Ребрина

**ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Начальная школа № 1 Тракторозаводского района Волгограда»
(МОУ НШ № 1)**

1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Начальная школа № 1 Тракторозаводского района Волгограда» определяет цель, задачи и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Правовой основой наставничества являются:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.

№ 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

Методические рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

Закон Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области";

Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области".

Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 "О создании и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставник педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор — сотрудник образовательной организации который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4 Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

принцип научности применение научно-обоснованных методики технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности, разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства — наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5 Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Команда наставников формируется из числа педагогов МОУ НШ №1, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава, для формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого

педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого педагога.

2.2. Цели и задачи наставничества:

- совершенствование педагогического опыта молодых учителей, воспитателей и специалистов в рамках регионального проект «Учитель будущего» по системе наставничества;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
- закрепление молодых педагогов в МОУ НШ № 1 с целью решить проблему кадрового обеспечения;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя, воспитателя, специалиста;
- профессиональная адаптация педагогических работников;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя, воспитателя, специалиста;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива МОУ НШ № 1 в целом;
- обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения/приказа директора МОУ НШ № 1.

3.2. Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3. Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятым в МОУ НШ № 1;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, воспитателями, специалистами, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем, воспитателем, специалистом в период наставничества.

4. Направление деятельности наставника:

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей, воспитателей, специалистов в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы по МОУ НШ № 1;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых педагогов;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании Совета результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста:

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МОУ НШ № 1 об организации наставничества;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

Положение разработано методистом МОУ Начальная школа № 1
Е.Д. Картамышевой