

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА № 3 «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

г. Рязань, ул. Дзержинского, д.71

**ПРИНЯТО**

на заседании педагогического совета  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 3 «Центр развития  
образования»  
(протокол № 1 от 30.08.2023 г.)

**УТВЕРЖДАЮ**

директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 3 «Центр развития образования»  
\_\_\_\_\_ Г.В. Чепурная  
Введено в действие  
приказом № 7/1-О от 01.09.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации наставничества педагогических работников МБОУ «Школа № 3»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества педагогических работников в МБОУ «Школа № 3» (далее — школа) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, а также Уставом школы и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение определяет основные термины, цель, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников в школе.

**2. Основные термины и понятия**

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. *Наставляемый* - участник наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.3. *Наставник* - участник наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.4. *Молодой специалист* - гражданин в возрасте до 30 лет, имеющий среднее или высшее профессиональное образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности не более 3-х лет.

**3. Цели и задачи наставничества, модели взаимодействия**

3.1. Целью наставничества является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды в школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2. Задачи системы наставничества в школе:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том

числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в школе, проводить ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

3.3. В школе могут быть реализованы следующие модели взаимодействия педагогов в рамках наставничества: опытный педагог - молодой специалист, лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения, педагог-новатор - консервативный педагог, опытный предметник - неопытный предметник.

#### **4. Обязанности и права наставляемого**

4.1. Наставляемый обязан:

- руководствоваться в своей деятельности Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами, регуливающими образовательную деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированного плана наставнической работы в установленные сроки;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения профессиональных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом наставничества;

- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;

- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру.

4.2. Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень, в том числе через самообразование;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;

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

#### **5. Обязанности и права наставника**

5.1. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами школы при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- использовать современные формы и технологии наставничества;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивировать наставляемого на достижение успеха;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижа педагогической деятельности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного

воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться с конспектами, технологическими картами, разработками занятий наставляемого;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;

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

## **6. Организационные основы наставничества**

6.1. Наставничество организуется согласно приказу директора школы.

6.2. Кураторство наставничества педагогических работников возлагается на методиста школы.

6.3. Куратор создает необходимые условия для совместной работы наставляемого и наставника, посещает уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые в соответствии с индивидуальным планом работы наставника и наставляемого, при необходимости оказывает методическую помощь в составлении планов работы, изучает и обобщает положительный опыт наставничества в школе.

6.4. Предложения по формированию баз наставников и наставляемых могут вноситься директором школы, его заместителями, куратором, руководителями методических объединений и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов.

6.5. Ответственность за работу наставников несут руководители школьных методических объединений.

6.6. Руководитель школьного методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения совместный план работы наставляемого и наставника;

- провести инструктаж наставников и наставляемых по взаимодействию;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании школьного методического объединения отчет наставляемого и наставника;

- представить куратору результаты взаимодействия наставляемого и наставника.

6.7. Наставник - педагог, назначаемый из числа опытных педагогов, обладающий высокими интеллектуальными, нравственными, коммуникативными качествами и организаторскими способностями, имеющий высокий уровень культуры, умело организующий сотрудничество, индивидуализирует процесс профессионального становления наставляемого.

6.8. Наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее 1 года.

6.9. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- его увольнения;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

6.10. Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;

- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

## **7. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

7.1. За успешную работу наставник отмечается директором школы по действующей в школе системе поощрения.

7.2. По результатам деятельности педагога, связанной с наставничеством, по решению педагогического совета школы может быть сформировано ходатайство в аттестационную комиссию в целях установления ему квалификационной категории «педагог-наставник» в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

7.3. За личные заслуги в деле наставничества наставник может быть представлен к награждению нагрудным знаком «Почетный наставник» согласно Положению об этой награде.

7.4. Мероприятиями по популяризации роли наставника могут быть:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия муниципального, регионального и федерального уровней;
- освещение лучших школьных наставнических практик в СМИ (официальный сайт, социальная группа ВКонтакте).