

Принято решением
Педагогического совета
Протокол № 1 от 29.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ № 58
им.Г.Д.Курнакова
«29» 2022 г.
Логина С.Г.



**Положение
о наставничестве
в МБОУ СШ № 58
им.Г.Д.Курнакова**

г.Ульяновск-2022 г.

**Положение
о наставничестве в МБОУ СОШ № 58**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях организации института наставничества.

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Наставничество – необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов.

1.4. Педагог – наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

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

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ.

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

2.2. Основными задачами наставничества являются:

-привитие молодым специалистам 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 образовательного учреждения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА – НАСТАВНИКА.

3.1. Педагог – наставник обязан:

-помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;

-прививать чувство ответственности за выполненную работу;

-знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни образовательного учреждения;

-всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-знакомить молодого специалиста с образовательным учреждением;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-оказывать необходимую помощь;

-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 или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

4. ПРАВА ПЕДАГОГА – НАСТАВНИКА.

4.1. Педагог – наставник имеет право:

-ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;

-ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;

-ходатайствовать перед аттестационной комиссией – о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности;

5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА – НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

5.1. Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога – наставника.

5.2. Педагог – наставник должен иметь:

-высокий уровень профессиональной подготовки;

-развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

-опыт воспитательной и методической работы;

-стабильные результаты в работе;

-богатый жизненный опыт;

-способность и готовность делиться профессиональным опытом;

-стаж педагогической деятельности более 10 лет.

5.3. Назначение производится при обоюдном согласии педагога – наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.4. Показателями оценки эффективности работы педагога – наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в МБОУ СШ № 58 им. Г.Д. Курнакова



1. Общие положения.

1.1. Наставничество в образовательной организации (далее - наставничество) - разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или имеющих трудовой стаж не более 3 -х лет.

Молодой специалист - начинающий учитель, владеющий знаниями основ педагогики по программе высшего профессионального образования или среднего профессионального образования, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Статус молодого специалиста сохраняется в течение трех лет с момента начала профессиональной деятельности, но не более пяти лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, назначенный руководителем молодого или начинающего специалиста для повышения его квалификации, его профессионального становления.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано, наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепления их в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно- воспитательной работе.

3.3. Наставник выбирается из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;

- богатый жизненный опыт;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов (молодых специалистов).
- 3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьных методических объединений, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на методическом совете школы.
- 3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2-х недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
- впервые принятые учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
 - специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
 - учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
 - учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 3.8. Замена наставника производится приказом директора в случаях:
- увольнения наставника;
 - перевода на другую работу подшефного или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника.

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- 4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
- 4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
- 4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.
- 4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами

качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. 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.

Наставник имеет право:

5.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической (профессиональной) и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

5.3. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности 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 образовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

7. Права молодого специалиста.

7.1. Молодой специалист имеет право:

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

- защищать свою 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;

- 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 расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль над их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста со своим наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители школьных методических объединений. Руководитель школьного 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 школьного методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.