

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Завьяловская средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением отдельных предметов»

РАССМОТРЕНО

протокол педагогического совета

от «21» 12 2017 г.

№ 2



УТВЕРЖДЕНО

приказ директора

С. Дудыровой

[Signature]
от 12 2017 г.

№ 427

СОГЛАСОВАНО

протокол первичной

профсоюзной организации

от «26» 12 2017 г.

№ 9

**Положение
о наставничестве**

1. Общие положения

Данное Положение регламентирует деятельность работников МБОУ «Завьяловская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов» в отношении молодых педагогов и специалистов и действует в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года, Уставом школы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Завьяловская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов», Положением о Школе молодого учителя (ШМУ) МБОУ «Завьяловская СОШ с углубленным изучением отдельных предметов».

1.1. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами и специалистами, не имеющими трудового стажа в профессиональной (в т.ч. педагогической) деятельности в общеобразовательном учреждении.

Наставник - опытный учитель или специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области профессиональных технологий, методов работы.

Молодой педагог или специалист - начинающий учитель или специалист, овладевший знаниями основ профессиональной деятельности по программе вуза, сузуа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области практической деятельности по профилю.

Молодой педагог и специалист повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по индивидуальному плану профессионального становления, созданного на основе Плана профессионального становления молодых педагогов и специалистов на конкретный учебный год и утвержденного печатью школы и подписью руководителя.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя или специалиста по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения профессиональной (в т.ч. педагогической) деятельности и

призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога и специалиста знания в области предметной специализации, раскрывать личностный потенциал молодого человека.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в общеобразовательном учреждении является оказание помощи молодым педагогам и специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым педагогам и специалистам интереса к профессиональной (в т.ч. педагогической) деятельности и закрепление педагогов и молодых специалистов в общеобразовательном учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять функциональные обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы, Правил трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики в общеобразовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-методической работе, руководители школьных методических объединений, структурных подразделений.

3.3. Руководитель школьного методического объединения, структурного подразделения подбирает наставника из наиболее подготовленных из специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт профессиональной деятельности, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о профессиональной (в т.ч. педагогической) деятельности и работе школы, предпочтительно со стажем профессиональной деятельности не менее пяти лет.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может осуществлять наставничество в отношении одновременно не более, чем двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьного методического объединения, Административного совета школы и утверждаются приказом директора школы.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога и специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами и молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа профессиональной (в т.ч. педагогической) деятельности или имеющими стаж до 5 лет в общеобразовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в общеобразовательное учреждение;

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях;

- учителями и молодыми специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. 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.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом и специалистом в период наставничества.

3.9. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором школы по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

4. Обязанности и права наставника

4.1. Обязанности наставника:

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

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

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

- разрабатывать совместно с молодым педагогом и специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога и специалиста, его отношение к исполнению функциональных обязанностей, коллективу школы, учащимся и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий, исполнение профессиональных задач молодым специалистом, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому педагогу и специалисту индивидуальную помощь в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного исполнения обязанностей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого педагога и специалиста, корректировать его поведение в общеобразовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога и специалиста, вносить предложения о его поощрении

или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога и специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по учебно-методической работе (руководителя методического объединения), структурного подразделения подключать для дополнительного обучения молодого педагога и специалиста других сотрудников школы;

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

5. Обязанности и права молодого педагога и специалиста

5.1. В период наставничества молодой педагог и специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- ознакомиться с должностной инструкцией, учредительными документами и нормативными актами образовательного учреждения требованиями, предъявляемыми к работникам школы (в т.ч. педагогам), Правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;

- 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 общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и/или руководителем школьного методического объединения, структурного подразделения.

5.2. Молодой педагог и специалист имеет право:

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

- защищать профессиональную честь и достоинство;

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

- повышать квалификацию.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-методической работе или руководителя структурного подразделения.

6.2. Заместитель директора по учебно-методической работе обязан:

- представить назначенного молодого педагога и специалиста работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- рассмотреть на заседании школьного методического объединения, Административном совете школы индивидуальный план работы наставника;

- провести инструктаж наставников и молодых педагогов и специалистов;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать на заседании школьного методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника.
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;
- 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 педагогами и специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- ходатайствовать о поощрении наставников при условии эффективной и результативной деятельности.

7. Делопроизводство

7.1. Документы оформляют и ведут заместитель директора по учебно-методической работе, специалисты-наставники:

- приказ директора школы об организации наставничества;
- план профессионального становления молодых педагогов и специалистов ОУ на конкретный учебный год;
- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога или специалиста;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- анкеты.