

Согласовано.

Руководитель методического совета

 Пучкова Т.Н.

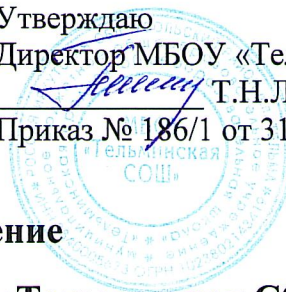
Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Утверждаю

Директор МБОУ «Тельминская СОШ»

 Т.Н.Луценко

Приказ № 186/1 от 31.08.2021 г



## Положение

### о наставничестве МБОУ «Тельминская СОШ»

#### I. Общие положения

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник - это опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Молодой специалист - это начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество предусматривает 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.

#### II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации (далее - ОО) является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в ОО кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в ОО;
- 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 ОО и правил поведения в ОО, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

#### III. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора ОО.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора ОО по учебной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе ОО (предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету). Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора и утверждаются на заседании методического объединения.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора ОО с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников ОО:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОО;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в ОО;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОО;
- учителями, 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 ОО 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 учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **IV. Обязанности наставника**

В обязанности наставника входит:

- знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ОО, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомство молодого специалиста с ОО, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- введение молодого специалиста в должность (ознакомление с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проведение необходимого обучения;
  - контроль и оценивание самостоятельного проведения молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разработка совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- постановка конкретных заданий с определенным сроком их выполнения;
- контроль работы, оказание необходимой помощи молодому специалисту в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместное устранение допущенных ошибок;
- развитие положительных качеств молодого специалиста, корректировка его поведения в ОО, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ведение дневника работы наставника и периодические доклады руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчетов по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **V. Права наставника**

Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОО;

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

## **VI. Обязанности молодого специалиста**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОО.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО 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 общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **VII. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ОО 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 удобным для себя способом.

## **VIII. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

8.2. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям ОО, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной деятельности, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель 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 методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора.

## **IX. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОО об организации наставничества