муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №71 п. Кедровый Красноярского края»

«ПРИНЯТО»
на Педагогическом Совете
Протокол № 1 от 30.08.2018

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Е.Г.Алексеева
Приказ № 77 от 30.08.2018

Положение
о наставничестве
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 71 п.Кедровый Красноярского края»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» и определяет цели, задачи, организационные основы наставничества в образовательной организации (далее – МБОУ СОШ № 135).

1. Общие положения

1.1. Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

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

1.3. Правовой основой института наставничества в школе являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также настоящее Положение.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края», выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

1. Организационные основы наставничества

1.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края»

1.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

1.3. Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:
- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении;
- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели педагогической деятельности;
- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности;
- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данной образовательной организации.

1.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

1.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического совета и утверждаются приказом директора школы.

1.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок от одного года до трёх лет.

1.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:
- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.10 Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

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

2. Обязанности и права наставника

2.1. Наставник должен:

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

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

2.1.3 изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края», учащимся и их родителям;

2.1.4 знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами МБОУ«СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края»,;

2.1.5 вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края»,

2.1.6 проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

2.1.7 давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

2.1.8 оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

2.1.9 участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить

предложения о его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

2.1.10 анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1 с согласия руководителя подключать других сотрудников МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края» для дополнительного обучения молодого специалиста;

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

3. Обязанности и права молодого специалиста

3.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

3.1.1 изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

3.1.2 выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

3.1.3 постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

3.1.4 правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

3.1.5 повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

3.1.6 периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем структурного подразделения.

3.2. Молодой специалист имеет право:

3.2.1 вносить на рассмотрение администрации МБОУ «СОШ № 71 п.Кедровый Красноярского края» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

3.2.2 посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

3.2.3 повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

4. Руководство работой наставника

4.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на заместителя директора по учебной работе.

4.2. Заместитель директора обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовывать 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 специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определять меры поощрения наставников;
- рассматривать на заседании Методического совета планы работы наставников;
- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;
- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставников;
- заслушивать и утверждать на заседаниях Методического совета отчеты молодого специалиста и наставника.

7. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического и (или) методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план работы наставника;
- анализ работы наставника.