

Рассмотрено
на заседании Педагогического Совета
Протокол № 1 « 31 » августа 2020г.

Утверждаю:

директор МАОУ «Средняя общеобразовательная
школа №14»

/ И.Е. Косарева приказ № 21/7/1 от 28.09.2020
об утверждении Положения о наставничестве в МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа №14»



Положение об организации наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №14»

1. Общие положения.

1.1 Школьное наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих компетенций и умений. Он повышает свой профессиональный уровень под непосредственным руководством наставника по согласованной индивидуальной траектории профессионального развития.

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

1.3 Положение об организации наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №14» (далее – Положение) является правовой основой института школьного наставничества.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного 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 школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Директор назначает наставника (по согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и руководителем школьного методического объединения, в котором организуется наставничество) из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными умениями и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества, но не более чем на 3 года.

3.5. Наставничество устанавливается над педагогическими работниками, являющимися молодыми специалистами в соответствии с абзацем вторым пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет - педагогические работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- по собственному желанию наставника и (или) молодого специалиста.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.8. Наставник может иметь одновременно одного или несколько молодых специалистов.

3.9. Наставникам молодых специалистов устанавливается ежемесячная специальная выплата (независимо от количества прикрепленных молодых специалистов) в соответствии с п. 3.3 Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14».

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий, 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;

- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе (руководителя школьного методического объединения) обращаться для дополнительного консультирования молодого специалиста к другим сотрудникам школы;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 школьного методического объединения.

7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- отказаться от наставничества над ним (в случае отсутствия профессиональных затруднений и замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей).

8. Руководство работой наставника.

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

8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, 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;
- проводить диагностику затруднений в работе молодых специалистов, на основании которой

- определять меры по коррекции работы по оказанию методической помощи;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной методической работы, основам педагогики и психологии;
- оказывать им методическую и практическую помощь в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении.

8.3. Руководитель школьного методического объединения осуществляет непосредственное взаимодействие с наставником и молодым специалистом.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

9. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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